

ANEXO

El 50% de todo el personal de limpieza de los distintos centros sanitarios que presten sus servicios en los distintos turnos establecidos.

Corresponde al empresario/s la facultad de designación de los trabajadores que deban efectuar los servicios necesarios durante la huelga, la determinación de dichos servicios así como las personas que lo realicen y se deberá efectuar con participación del Comité de Huelga.

RESOLUCION de 30 de noviembre de 2000, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se conceden las subvenciones que se indican.

La Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía en Granada, al amparo de lo previsto en el Programa de «Fomento de Empleo», convocado por Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por Decreto 119/2000, de 18 de abril, y Orden de 6 de marzo de 1998, modificada parcialmente por Orden de 8 de marzo de 1999, de la Consejería de Trabajo e industria, concede subvenciones del 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente a los Centros Especiales de Empleo que se relacionan.

Las subvenciones concedidas se abonarán con cargo a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

01.13.00.01.18.47100.23A.6
31.13.00.01.18.47100.23A.8.2001

Centros Especiales de Empleo.

Expediente: CEE-SA-21/00-GR.
Entidad beneficiaria: Ceadam, S.L.
Subvención concedida: 289.286 ptas. 1.738,64 euros.

Expediente: CEE-SA-23/00-GR.
Entidad beneficiaria: Ajardinamientos Nevada, S.L.
Subvención concedida: 1.795.195 ptas. 10.789,34 euros.

Expediente: CEE-SA-26/00-GR.
Entidad beneficiaria: G.E. San Roque.
Subvención concedida: 27.374 ptas. 164,52 euros.

Expediente: CEE-SA-27/00-GR.
Entidad beneficiaria: Aprosmo.
Subvención concedida: 1.243.659 ptas. 7.474,54 euros.

Expediente: CEE-SA-29/00-GR.
Entidad beneficiaria: D.M.T. 96, S.A.
Subvención concedida: 728.622 ptas. 4.379,11 euros.

Expediente: CEE-SA-5/00-GR (Recurso).
Entidad beneficiaria: Flisa.
Subvención concedida: 244.542 ptas. 1.469,73 euros.

Granada, 30 de noviembre de 2000.- El Delegado, Mariano Gutiérrez Terrón.

RESOLUCION de 1 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa BSH Interservice, SA (Código de Convenio 7100502).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa BSH Interservice, S.A. (Código de Convenio 7100502), recibido

en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de noviembre de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 6 de octubre de 2000 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de diciembre de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

BSH INTERSERVICE, S.A.

V CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ANDALUCIA
(ZONA 6)

CAPITULO I

Art. 1. Ambito.

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional.

Todos los centros de trabajo que la empresa BSH Interservice tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Sevilla, Málaga, Granada y Cádiz o sus provincias o cualquier otro que pudiera establecer en el futuro en Andalucía.

2. Personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los arts. 2.1.a) y 1.c) del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento, cuya relación se incluye en Anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

3. Temporal.

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del 1 de enero de 2000, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2002. Los efectos económicos de las dietas serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

Art. 2. Prórroga.

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado, a su término, de año en año, en sus propios términos.

Art. 3. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con un mínimo de antelación de tres meses antes de la fecha

de terminación de su vigencia, ante la autoridad laboral competente, dando traslado a la otra parte por escrito o de cualquier otra forma fehaciente del escrito o formulación de denuncia.

Una vez denunciado y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo convenio.

Art. 4. Revisión.

Durante su vigencia no se producirán otras revisiones que las previstas y pactadas en el presente texto articulado.

Art. 5. Unidad del convenio.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o condiciones individuales, en su caso.

Si por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

Art. 6. Absorción.

Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o convenios de rango superior, que conlleven una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados en su totalidad, superan el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Art. 7. Condiciones personales.

Se respetarán, a título estrictamente individual, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

INGRESOS, PERIODOS DE PRUEBA, ASCENSOS Y CESES

Art. 8. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así se hace constar por escrito. Dicho período será variable según los tipos de puestos de trabajo a cubrir, sin que puedan exceder de los siguientes:

Jefes Administrativos: Tres meses.
 Administrativos: Un mes.
 Subalternos: Un mes.
 Técnicos Reparadores: Un mes.

Lo establecido anteriormente no será de aplicación en los supuestos de ingresos para cubrir puestos de libre designación de la Dirección de la empresa, como son los puestos que impliquen mando o sean de confianza.

Art. 9. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Jefes Administrativos: 1 mes.
 Administrativos: 15 días.
 Subalternos: 15 días.
 Técnicos: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso antedicho.

Art. 10. Clasificación profesional.

Es función de la Dirección de la empresa asignar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa procurará, en las categorías de convenio, cubrir las vacantes existentes en base a la promoción interna de los trabajadores existentes en la plantilla.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 11. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de las tareas administrativas, así como de las normas de incentivación de dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Art. 12. Sistemas de primas para Técnicos Reparadores.

La representación de la empresa presentó a la representación de los trabajadores un nuevo sistema de primas, con el ánimo de incorporarlo a los convenios existentes en la misma. Por razones de tiempo, no ha sido posible su incorporación pactada, por lo que, y a lo largo del presente convenio, las partes firmantes han decidido la adopción del nuevo sistema de primas en base a las siguientes consideraciones:

La retribución de esta prima o variable está más en consonancia con el trabajo realizado por el técnico.

Retribuye mejor el trabajo en garantía.

Minimiza el riesgo de reducción del trabajo en fuera de garantía, ya que éste actualmente tiene:

- Menor volumen.
- Se va a poner en marcha la garantía de 2 años de la Comunidad Económica Europea.
- Van a existir determinadas garantías especiales en marcas, gamas, circunscripciones geográficas o puntuales situaciones de ventas.

Se establece en primer lugar la llamada Prima de Calidad, que va a tener su apoyo en el sistema de calidad que la empresa ha llamado Calipso. Este sistema mide, mensualmente, la calidad de determinados capítulos de la empresa, centro por centro de trabajo, con un acumulado de consecución media de empresa y que son los siguientes:

- Q de canjes.
- Q de satisfacción.
- Q de accesibilidad.
- Q de emergencias fin de semana.
- Q de auditorías.
- Q de boletines.
- Q de distribución.

La variable consistirá en el 2,5% de la facturación total del técnico.

La segunda variable será de facturación, que se calculará una vez que se haya aplicado el llamado «ajuste por días no trabajados», según la fórmula siguiente:

Días no trabajados/días posibles de trabajo = Índice.
 Facturación real técnico x índice = Ajuste de facturación.
 Facturación real + ajuste de facturación = Facturación calculada.

La facturación calculada a cada técnico nos da una cifra, siempre en cómputo mensual, a la que se aplican dos baremos de distinto porcentaje:

Uno, consistente en el % de la facturación del técnico en fuera de garantía.

Otro, consistente en el % de la facturación del técnico en garantía.

La suma de ambas constituye la prima o variable de facturación, que se pagará mensualmente, y por centro de trabajo, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Centro: Todos.

Variable: F. Garant.: 8%.

Variable Garantía: 5,5%

La tercera variable es la variable de rentabilidad que sale de las fórmulas siguientes:

Facturación real total x % correspondiente = Variable de rentabilidad, con el siguiente

B A R E M O

Facturación calculada <90% media de Delegación = 2%.

Facturación calculada <95% media de Delegación = 2,5%.

Facturación calculada <100% media de Delegación = 3%.

Facturación calculada <105% media de Delegación = 3,5%.

Facturación calculada <110% media de Delegación = 4%.

Facturación calculada <115% media de Delegación = 4,5%.

Facturación calculada <120% media de Delegación = 5%.

Facturación calculada >120% media de Delegación = 6%.

Prima de Técnicos de taller.

Esta prima se establece para los técnicos que habitualmente realizan su trabajo en el taller del centro al que estén destinados. La prima consistirá en un tanto por ciento que establecerá la empresa en cada centro afectado por el presente convenio.

Para poder percibir esta prima será necesario que el trabajo en el taller se realice al menos durante un día de trabajo.

Para el sistema de primas que se acepta en este texto, se establece una revisión una vez finalizado el año 2000, si sus resultados superan en un más menos 5% los cálculos que se han establecido y que han sido objeto de esta negociación, reuniéndose la Comisión Negociadora necesariamente en el mes de enero de 2001.

CAPITULO IV

Art. 13. Jornada y horarios.

Se establece para los años 2000, 2001 y 2002 una jornada de 1.766 horas anuales efectivas de trabajo.

La jornada se realizará de lunes a viernes, manteniendo los actuales horarios de acuerdo con el calendario laboral establecido y en vigor para cada centro de trabajo sometido al presente convenio.

Art. 14. Servicio de emergencias.

Este servicio de emergencias de fin de semana fue establecido con objeto de atender las necesidades de los usuarios en fin de semana, mediante la existencia de un técnico que provisto de móvil atiende las llamadas de los clientes durante

el sábado de 9 a 19 horas, ininterrumpidamente, y el domingo de 9 a 14 horas. El técnico podrá establecer si el aviso que se produce es o no una emergencia y así realizará el aviso o concertará una cita con el cliente para hacer la reparación el lunes.

A tal efecto, se establece una prima consistente en el pago, durante los años 2000 y 2001, de la cantidad de 4.500 ptas. netas por día de guardia y que ascenderá a 5.000 ptas. netas en el año 2002.

Este servicio es obligatorio y forma parte de las obligaciones del técnico. La forma de designación del técnico de emergencias en fin de semana será responsabilidad de cada Jefe de Servicio, quien dará en cada momento las instrucciones y las facilidades necesarias para que este servicio funcione de la forma más conveniente para los intereses de la empresa, siguiendo las normas que han sido habituales en cada centro y turno rotatorio entre los técnicos.

CAPITULO V

Art. 15. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones, que se fijarán anualmente en el calendario laboral, que será confeccionado en los tres primeros meses del año.

En cualquier caso, el derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de que se trate, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

El período de vacaciones queda establecido a partir del primer día de la segunda semana de junio hasta el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, se establece que por necesidades de atención a los usuarios, la mitad de la plantilla de cada centro de trabajo, como máximo, deberá disfrutar la mitad de las vacaciones fuera del período estival establecido en el párrafo anterior, siguiendo criterios de rotación anual, salvo que imprescindibles necesidades del trabajo hagan inviable dicho criterio, lo que se haría con la antelación suficiente para no causar perjuicios al trabajador afectado.

Art. 16. Permisos y licencias.

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos contemplados en Anexo al Convenio.

La prima de los técnicos, en los supuestos anteriores, se retribuirá a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

Art. 17. Horas extraordinarias.

Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias, por su propia naturaleza, son voluntarias, requiriéndose la autorización previa de la Dirección de la empresa para su realización.

Se exceptúan de las reglas anteriores las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar o prevenir siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes o graves perjuicios a la actividad de la empresa o a terceros, así como en el supuesto de riesgo de pérdida de materias primas.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

Art. 18. Definiciones salariales.

Salario base: Es la cantidad mínima garantizada en convenio y que figura en la primera columna de las tablas salariales.

Plus Contratado: Es la cantidad que para categoría o puesto de trabajo, en su caso, figura en la columna segunda de las tablas salariales, que se percibe por día natural en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal técnico, las primas de incentivos denominadas de calidad, facturación y rentabilidad se ajustarán al sistema pactado en el Capítulo III, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos, que dan derecho a su percepción, como al importe pactado para cada una de ellas.

Art. 19. Incrementos salariales.

Para el año 2000 se establece un incremento salarial del 2,5% sobre las tablas salariales del año anterior. Los valores de las primas se ajustarán a lo pactado en cuanto a sus importes, vigencia de las mismas, etc.

Para los años 2001 y 2002 se establece un incremento salarial consistente en el IPC previsto para dichos años más medio punto (0,5%).

Para los tres años de vigencia del presente convenio se establece cláusula de revisión salarial consistente en la diferencia, si existiera, entre el IPC real y el IPC previsto para cada año de vigencia del mismo, diferencia que se abonará, en todo caso, antes del 31 de marzo de los años 2001, 2002 y 2003, respectivamente. Para el personal denominado indirecto, que no tenga establecida prima o variable, se establece una variable consistente en lo siguiente:

La variable se repartirá entre todos los afectados, de forma lineal.

El sistema será el denominado Calipso.

Se establece por cada centro de trabajo.

Será del 1,5% del salario medio de dicho personal, si la consecución del sistema Calipso es del 90%. Si la consecución es distinta al 90%, que se mide mensualmente, se multiplicará el factor 1,5 por el porcentaje de consecución, determinando así un porcentaje de pago de variable superior o inferior a dicha consecución.

El pago se realizará semestralmente, una vez conocidos los datos de consecución de dicho sistema. Con el pago del segundo semestre, que se realizará en el año siguiente, se regularizará el pago de dicha prima en función de la consecución real del Calipso 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

Art. 20. Antigüedad.

Los aumentos periódicos por anualidades o trienios se mantendrán en las personas, cuantías y categorías existentes y que se indican en la tabla salarial, abonándose los mismos, mensualmente, en 14 pagas.

La fecha inicial de su cómputo será la de ingreso en la empresa, devengándose desde primero de enero del año de cumplimiento de la anualidad o trienio respectivo, si su fecha de ingreso es anterior a la del 30 de junio, y desde primero de enero del año siguiente, si su fecha de ingreso en la empresa es posterior a dicho 30 de junio.

Art. 21. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias denominadas de junio y Navidad se abonarán cada una de ellas con 30 días de salario base y plus contratado más antigüedad.

La fecha de pago de las mismas serán los días 30 de junio y 16 de diciembre o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

Art. 22. Dietas.

Para el año 2000 se establecen los valores siguientes:

Desayuno: 256 ptas.

Comida: 2.252 ptas.

Cena: 1.515 ptas.

Alojamiento: 4.372 ptas.

Total: 8.395 ptas.

Para los años 2001 y 2002 se aplicarán a dichos valores los correspondientes a los aumentos de los IPC previstos para dichos años.

Art. 23. Liquidación de haberes.

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan.

Art. 24. Prestaciones por IT.

El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo. En el presente caso, el absentismo se calculará como si existiera un solo centro de trabajo.

Para obtener la mejora de prestación de la Seguridad Social, se mantiene el requisito de que el índice de absentismo global, por centro, no supere el 4%. Si el índice de absentismo fuese inferior al 4% se abonará, en caso de enfermedad, el 100% de la base reguladora resultante, como complemento de empresa por enfermedad durante los primeros 15 días de baja. Si el índice de absentismo superara el 4% no se abonaría dicho complemento de empresa.

Del decimosexto día de baja en adelante se abonará el 100% de la base reguladora, sin condicionamiento. La base reguladora del personal técnico en cuanto se refiere a la prima lo será a promedio de la prima alcanzada en los tres últimos meses anteriores a la baja.

CAPITULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 25. Seguro colectivo.

Se mantiene el seguro de vida o por incapacidad permanente absoluta que tiene concertado la empresa con entidad de seguro, de acuerdo con las garantías siguientes:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), el capital asegurado será de 1.640.000 ptas.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme), derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.938.000 ptas.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.590.000 ptas.

4. Por muerte derivada de accidente de circulación, el capital asegurado será de 10.000.000 de ptas.

Art. 26. Ropa de trabajo.

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma, se concertará el suministro con una entidad de compra, siendo su uso obligatorio.

En el supuesto que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de 15 días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

Art. 27. Venta de aparatos.

El personal de plantilla de la empresa tendrá derecho a la compra de aparatos nuevos del catálogo de productos existente, cuya oferta, cuantía, precio, condiciones y plazos de adquisición serán regulados mediante la emisión de las oportunas normas, que serán públicas para conocimiento de la plantilla y para su estricto cumplimiento.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 28. Régimen de sanciones.

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad se entiende que el inicio y fin de la jornada debe ser en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar el mismo.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de realizar el mismo.
- El abandono de servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección o diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- Faltar al trabajo de uno a tres días durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tenga que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá considerarse como falta muy grave.
- Simular la presencia de otro, firmando o fichando por él, o aceptar que otro lo haga por uno mismo.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad con carácter obligatorio.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- El fraude, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro

de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- La condena por delito de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para la empresa desconfianza hacia su autor.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole o por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional, si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de obligada reserva.
- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa o sean incompatibles con la actividad de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto o consideración a sus jefes o a sus familiares así como a sus compañeros de trabajo y subordinados.
- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- Abandonar el trabajo en puestos de especial responsabilidad sin previo aviso.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en el período de un trimestre, haya sido sancionada y sea firme la sanción impuesta.

Régimen de sanciones.

La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente disciplinario contradictorio, dándose traslado del pliego de cargos al trabajador, al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, si existieran en el centro de trabajo, para que en el plazo máximo de 5 días formule las pertinentes alegaciones en su descargo o defensa, terminándose el expediente en el plazo de 15 días hábiles a partir del término del plazo para alegaciones.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de su imposición.

Sanciones por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX

COMISION PARITARIA

Art. 29. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes por parte de la representación de los trabajadores, de entre los componentes de la Comisión Negociadora del convenio, adoptándose los acuerdos por mayoría y teniendo sus resoluciones carácter vinculante.

En los conflictos o reclamaciones derivados de la aplicación o interpretación del contenido de las cláusulas del convenio será preceptiva la remisión a los mismos, a la Comisión Paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la reclamación en vía jurisdiccional.

Cualquiera de las partes podrá convocar, por escrito razonado detallado, sobre las cuestiones objeto de la reunión, a la otra parte, con una antelación mínima de 15 días hábiles. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio.

CAPITULO X

SINDICAL

Art. 30. Derechos sindicales.

Las partes firmantes del presente convenio se someten, en cuanto a los llamados derechos sindicales, a las prescripciones contenidas en la Ley 8/80, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores, y sus modificaciones posteriores de la Ley 11/94, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/85, de 2 de agosto, y disposiciones concordantes o/y complementarias.

Art. 31. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical, en nómina, siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente, con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

CAPITULO XI

FORMACION

Art. 32. Formación.

En las horas de formación impartidas por la empresa, un porcentaje del 30% de las mismas serán por cuenta del trabajador, en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

ANEXO I

PERSONAL EXENTO

Director Regional.
Jefe de Formación e Inspección.

Jefe de Servicio.
Jefe Administrativo.
Encargado.
Jefe de Equipo.
Recepcionista con idiomas.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ZONA 6 (ANDALUCIA) AÑOS 2.000, 2.001 Y 2.002

ANEXO II

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTOS PARA SU ABONO
Fallecimiento :		
<input type="checkbox"/> Padres, cónyuges o hijos.	4 laborables	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
<input type="checkbox"/> Padres políticos,hermanos y abuelos.	6 naturales(con desplaz.) 3 laborables	
	5 naturales(con desplaz.)	
<input type="checkbox"/> Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos.	2 laborables	
Enfermedad grave:		
<input type="checkbox"/> Padres, cónyuges e hijos	3 laborables 5 naturales(con desplaz.)	Certificado médico que acredite gravedad y nº de días.
<input type="checkbox"/> Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.	2 laborables 4 naturales(con desplaz.)	
Alumbramiento esposa:	2 laborables 4 naturales(con desplaz.)	Libro de Familia o asimilado.
Matrimonio empleados:	14 laborables	Documento de matrimonio. Permiso ausencia
Matrimonios:		
<input type="checkbox"/> Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	1 día natural	Permiso del superior Permiso de ausencia Documento de matrimonio.
Asistencia a consulta médica:	tiempo necesario (16 horas año),excluido tiempo de llegar a acceso a transporte urbano.	Justificante del médico. Permiso de salida Permiso ausencia
<input type="checkbox"/> Especialista		
<input type="checkbox"/> Médico de cabecera		
Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral-	Resto horas jornada	
Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos en urgencia.	Resto horas jornada/ 1 día natural	Documento ingreso o asistencia en urgencias.
Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal.	Tiempo indispensable	Documento oficial.
Traslado domicilio habitual	1 día laborable	Documento municipal. Permiso ausencia.
Lactancia	1 hora día o reducción 1/2 hora jornada hasta 9 meses hijo.	Solicitud escrita.
Exámenes eliminatorios de estudios del Ministerio de Educación y asimilados.	80 horas año	Justificante centro o profesor. 2 horas antes examen y 1 hora después.
Operaciones de familiares.		
<input type="checkbox"/> Padres, cónyuges, hijos,hermanos	1 día natural	Certificado hospital Certificado hospital
<input type="checkbox"/> Anestesia general:padres,cónyuges, hijos,hermanos.	2 días naturales	
Gravedad manifiesta en post-Operatorio.	1 día natural	Certificado hospital indicando gravedad

- 1.- Para justificar los parentescos de familiares afines, deberán constar claramente el parentesco con el trabajador.
- 2.-Las jornadas laborales se computarán como días de permiso, si cuando se inicia el permiso, éste supera el 50% de la jornada de trabajo. El resto de las horas se considerarán absorbidas y en su defecto, retribuidas.
- 3.-Los días a computar cuando éstos sean laborables. Lo serán todos los días exceptos los domingos, festivos y puentes, si existieran de manera oficial.

TABLA SALARIAL 2.000 ZONA 6

CATEGORIAS	S. Base	P. Contratado	Importe Mes	Paga Extra	S. Bruto Anual	Antigüedad
Técnico Reparador	96.106	41.596	137.702	137.702	1.927.828	1.345
Almacenero 1ª	88.373	95.939	184.312	184.312	2.580.368	1.345
Almacenero 2ª	88.373	72.759	161.132	161.132	2.255.848	1.345
Supervisora teléfono.	101.453	79.616	181.069	181.069	2.534.966	1.345
Telefonista	82.282	55.226	137.508	137.508	1.925.112	1.345
Oficial 1ª Admtivo.	102.117	94.513	196.630	196.630	2.752.820	1.345
Oficial 2ª Admtivo. A	97.235	56.922	154.157	154.157	2.158.198	1.345
Oficial 2ª Admtivo. B	97.235	45.677	142.912	142.912	2.000.768	1.345
Promotora	82.282	55.226	137.508	137.508	1.925.112	1.345

RESOLUCION de 1 de diciembre de 2000, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hace pública subvención concedida al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo al Programa Presupuestario 67C y al amparo de la Orden de 30 de julio de 1997, sobre desarrollo de los programas de Promoción de la Economía Social.

Programa: Subvención al Empleo en Cooperativas.

Expediente: RS.13.CA/00.
Beneficiario: Distribuciones Yenai, S. Coop. And.
Municipio: Villamartín.
Subvención: 1.500.000 ptas.

Cádiz, 1 de diciembre de 2000.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

RESOLUCION de 4 de diciembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Miguel Angel Palomo, SA (código de convenio 7100892).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Miguel Angel Palomo, S.A. (código de convenio 7100892), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 22 de noviembre de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores, con fecha 10 de noviembre de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 4 de diciembre de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «MIGUEL ANGEL PALOMO, S.A.»

A C U E R D O S

En Dos Hermanas (Sevilla), a 10 de noviembre de 2000, reunidos en la sede de la empresa, de una parte, los trabajadores de la empresa que se relacionan:

Don César Tejero Guillén.
Don Manuel Márquez Naranjo.
Don José Luis Fernández Albero.
Don Fco. Manuel Gutiérrez Barrera.
Don Juan Mármol Carmona.
Don Fco. Javier Beaterio González.
Don Gabriel Romero Martín.
Don Manuel Ibáñez Afanador.
Don Carlos González Núñez.
Don Juan M. Beaterio González.
Don Gregorio Oliva Míguez.
Doña M.ª Rocío Palomo Valero.
Don Fco. Gabriel Arjona López.
Don Fco. José Molina Rodríguez.
Doña M.ª Isabel Palomo Valero.

De otra parte por la empresa: Don Miguel Angel Palomo Gallardo.

Ambas partes en cuanto Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa, exponen que, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores, por medio del presente escrito presentan para su registro el Acuerdo de Convenio Colectivo de Empresa para los años 2001 a 2003, ambos inclusive, interesando se proceda al registro y remisión para depósito y publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

CAPITULO I**AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º Ambito territorial.

El presente Convenio se establece para la Empresa Miguel Angel Palomo, S.A., en las provincias de Málaga, Sevilla y posibles centros de trabajo en todo el territorio nacional.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente Convenio afectará durante el período de su duración a la totalidad de los/as trabajadores/as incluidos en la nómina de esta empresa, con excepción del personal de