

y limpieza viaria del Puerto de Santa María (Cádiz), ha sido convocada huelga durante los días los 9 al 11 y el 15 al 18 de agosto de 2002, durante toda la jornada todos los días y que, en su caso, podrá afectar a todos trabajadores de la mencionada empresa.

Si bien la Constitución, en su artículo 28.2, reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresa encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989, ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquéllos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que la empresa Saneamientos y Servicios, S.A., encargada de la recogida de basuras y limpieza viaria del Puerto de Santa María (Cádiz), presta un servicio esencial para la comunidad, cual es el mantenimiento de la salubridad, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar dicho servicio esencial mediante la fijación de servicios mínimos, por cuanto que la falta de salubridad en la ciudad del Puerto de Santa María (Cádiz), colisiona frontalmente con el derecho a la salud proclamado en el artículo 43 de la Constitución Española.

Convocadas las partes afectadas por el presente conflicto a fin de hallar solución al mismo y, en su caso, consensuar los servicios mínimos necesarios, y no habiendo sido ello posible, de acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2 y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, de 5 de octubre de 1983, y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga convocada por los miembros del Comité de la Empresa «Saneamientos y Servicios, S.A.», encargada de la recogida de basuras y limpieza viaria del Puerto de Santa María (Cádiz), durante los días 9 al 11 y del 15 al 18 de agosto de 2002, durante toda la jornada todos los días y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de la mencionada empresa, deberá ir acompañada del mantenimiento de los servicios mínimos que figuran en el Anexo de la presente Orden.

Artículo 2. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados, serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 3. Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tam-

poco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo 4. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 30 de julio de 2002

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y
Desarrollo Tecnológico

ALFONSO PERALES PIZARRO
Consejero de Gobernación

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social
Ilmo. Sr. Director General de Administración Local
Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico e Ilmo. Sr. Delegado del Gobierno de Cádiz

A N E X O

A) Recogida de basuras:

3 camiones con sus correspondientes dotaciones compuestas cada una de un conductor y dos peones.

Se recogerán las basuras de Hospitales, Mercados Públicos así como los servicios concretos que se fijen por la Dirección de la Empresa adjudicataria a requerimiento de la Delegación de Limpieza del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

B) Servicios Comunes:

1 Mecánico.
1 Inspector.

RESOLUCION de 18 de julio de 2002, 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 Ventore, SL (Código de Convenio 7100752).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ventore, S.L. (código de Convenio 7100752), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de junio de 2002, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 10 de mayo de 2002, 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

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción 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 Convenio 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, 18 de julio de 2002.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA EMPRESA VENTORE, S.L.

PARA LOS AÑOS 2002 AL 2004

I N D I C E

CAPITULO I

SECCION I. Ambito de aplicación.

Artículo núm. 1. Funcional.
Artículo núm. 2. Personal.
Artículo núm. 3. Temporal.
Artículo núm. 4. Prórroga y revisión.

SECCION II. Condiciones económicas.

Artículo núm. 5. Incrementos económicos.

SECCION III. Disposiciones varias.

Artículo núm. 6. Absorción y compensación.
Artículo núm. 7. Garantía personal.
Artículo núm. 8. Cláusula de interpretación, Comisión
Paritaria.
Artículo núm. 9. Organización del trabajo.
Artículo núm. 10. Régimen de trabajo.
Artículo núm. 11. Polivalencia.
Artículo núm. 12. Dimisión y plazo de preavisos.

CAPITULO II

SECCION I. Tiempo de trabajo.

Artículo núm. 13. Jornada de trabajo.
Artículo núm. 14. Vacaciones.
Artículo núm. 15. Permisos y licencias especiales.

CAPITULO III

SECCION I. Percepciones salariales.

1. Salario base.
Artículo núm. 16. Salarios base/devengo.
2. Complementos personales.
Artículo núm. 17. Congelación Plus Antigüedad.

3. Complementos de Calidad o Cantidad.
Artículo núm. 18. Plus de Asistencia.
Artículo núm. 19. Plus de Trabajos Nocturnos.
Artículo núm. 20. Tareas.

4. Complementos de vencimientos periódicos superior
al mes.

Artículo núm. 21. Paga Extra de Beneficios.
Artículo núm. 22. Pagas Extras de julio y Navidad.
Artículo núm. 23. Paga Extra de octubre.

SECCION II. Percepciones no salariales.

1. Indemnizaciones o suplidos.
Artículo núm. 24. Dietas.
Artículo núm. 25. Gastos de desplazamiento.
Artículo núm. 26. Plus de transporte.
Artículo núm. 27. Franquicia en el servicio.

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Segu-
ridad Social.

Artículo núm. 28. Compensación salarial en caso de enfer-
medad o accidente.

3. Acción Social de la empresa.
Artículo núm. 29. Jubilación anticipada.
Artículo núm. 30. Ayuda para estudios.
Artículo núm. 31. Seguro complementario de accidentes
de trabajo.
Artículo núm. 32. Retirada de carné de conducir.
Artículo núm. 33. Vestuario.

CAPITULO IV

SECCION I. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo núm. 34. Reducción de la jornada por motivos
familiares.
Artículo núm. 35. Excedencias.
Artículo núm. 36. Derecho a la reserva del puesto de
trabajo.
Artículo núm. 37. Riesgo durante el embarazo y período
de lactancia.
Artículo núm. 38. Despido y extinción del contrato.

CAPITULO V

SECCION I. Derechos sindicales.

Artículo núm. 39. Declaración de principios sindicales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Plan de pensiones.

DISPOSICION FINAL

ANEXO I. Salarios y conceptos varios.

ANEXO II. Indemnización por jubilación anticipada.

ANEXO III. Valoración de tareas.

Tareas:

A) Precio kilómetros transporte nacional.
B) Precio de viajes de materiales sobre bañeras.
C) Precio de viajes en cisternas.
D) Viajes en cisternas (descarga del barco).
E) Precio de viajes de hormigón.

Sistemas de cálculo.
Casuística:

A) Sábados, domingos y festivos.
B) Estancia en las instalaciones de la empresa y talleres.
C) Carga de las cisternas.

ANEXO IV. Cómputos anuales.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA VENTORE, S.L.

AÑOS 2002/2004

CAPITULO I

Sección I. Ambito de aplicación

Artículo núm. 1. Funcional.
El presente Convenio obliga a la empresa Ventore, S.L.,
y a sus trabajadores/as pertenecientes a los centros de trabajo
en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo núm. 2. Personal.

Este Convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en la empresa, y también a todo aquél que ingrese en la misma durante su vigencia.

Artículo núm. 3. Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, en cuanto a su parte económica, con fecha 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), siendo su duración por tres años, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del año 2004.

Artículo núm. 4. Prórroga y revisión.

Finalizada su vigencia se entenderá prorrogado por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga, seguirá vigente su parte normativa y los conceptos económicos se revisarán según los acuerdos que se adopten al respecto por ambas partes.

Sección II. Condiciones económicas

Artículo núm. 5. Incrementos económicos.

Para los años 2002, 2003 y 2004, se ha llegado al acuerdo de efectuar el incremento del 2% en cada año, sobre todos los conceptos retributivos determinados en los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

En el caso de que el IPC real de cualquiera de los años de vigencia del presente Convenio superara el 2%, se abonará la diferencia existente sobre todos los conceptos económicos de los Anexos I, II y III de este Convenio Colectivo.

Sección III. Disposiciones varias

Artículo núm. 6. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador/a le corresponde, formando un todo orgánico e indivisible y que a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

Las disposiciones legales que en el futuro pudieran promulgarse y que impliquen variaciones bien económicas o bien en el número de horas de trabajo serán de aplicación si, consideradas en cómputo anual, mejorasen lo pactado en este Convenio. En caso contrario, se estará a lo convenido.

Artículo núm. 7. Garantía personal.

En el caso de que algún trabajador/a, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviese reconocidas condiciones económicas, en sus conceptos fijos, que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir con aplicación de este Convenio, dicho trabajador/a tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal.

Artículo núm. 8. Cláusula de interpretación, Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, representantes de los trabajadores/as y la empresa, en la forma que decidan ambas organizaciones.

Los acuerdos de dicha Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y aquello que interpreten tendrá la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso de no haber acuerdo, se recurrirá a la autoridad laboral competente.

Artículo núm. 9. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones legales pertinentes.

Artículo núm. 10. Régimen de trabajo.

Ambas partes contratantes convienen en que la productividad, tanto personal como la de los demás factores en la marcha de la empresa, constituye uno de los medios principales para el logro de la elevación del nivel de vida de los trabajadores/as que en ella se integran.

Consecuentemente, los trabajadores/as deben colaborar de modo eficaz en sus respectivas tareas para lograr que la empresa sea próspera y productiva. Por todo lo cual, se estima que el rendimiento actual debe ser aumentado en la medida posible para así alcanzar la máxima productividad.

Artículo núm. 11. Polivalencia.

Los trabajadores/as podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de su categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente, ni discriminación o vejación para el mismo.

Artículo núm. 12. Dimisión y plazo de preavisos.

El personal regido por este Convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento con la siguiente antelación o plazo de preaviso:

Personal directivo: 6 meses.

Resto de trabajadores/as: 15 días.

CAPITULO II

Sección I. Tiempo de trabajo

Artículo núm. 13. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo ordinaria queda establecida en 1.788 horas en cómputo anual; dicha jornada se considera efectiva de trabajo distribuida en 40 horas semanales de lunes a viernes. La jornada normal empezará a computarse a partir de la hora del inicio de la misma.

Ello no obstante, se seguirá aplicando la normativa especial sobre jornada en el sector del transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual de trabajo.

Durante cuatro días de la Feria de Málaga y los días 24 y 31 de diciembre la jornada será de 7 a 13 horas. Las 12 horas que suponen dicha jornada ya están deducidas del cómputo anual.

Artículo núm. 14. Vacaciones.

El personal tendrá derecho al disfrute de 21 días laborales de vacaciones, el período se iniciará en todo caso en lunes laboral.

El salario para estos efectos será el que figura en la tabla salarial del Anexo I, incrementado con la antigüedad consolidada, en su caso.

Artículo núm. 15. Permisos y licencias especiales.

Los permisos y las licencias especiales a que se puede acoger el personal que afecte este Convenio serán los siguientes:

- 15 días naturales por matrimonio.
- 5 días naturales por nacimiento de un hijo.
- 3 días naturales por adopción de un hijo.
- 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

- 2 días naturales para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Estos días tendrán la consideración de retribuidos.

CAPITULO III

Sección I. Percepciones salariales

1. Salario base

Artículo núm. 16. Salarios base/devengo.

Los salarios base serán los especificados en la tabla salarial del Anexo I para cada categoría laboral.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, domingos, festivos, descansos, vacaciones y permisos retribuidos.

2. Complementos personales

Artículo núm. 17. Congelación plus antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, a todo trabajador/a que tuviera consolidado algún tramo en concepto de antigüedad se le regularizará dicho complemento en función de la parte proporcional del tiempo transcurrido desde la última consolidación hasta el 31 de diciembre de 1998.

El trabajador/a que no tuviera consolidada cantidad alguna por este complemento, no se le regularizará cuantía alguna.

Como compensación a la congelación de dicho complemento, se aumentará el mismo con el importe correspondiente al cálculo de siete años de antigüedad.

Una vez completado el importe por dicho complemento, el mismo quedará consolidado en su importe, denominándose el mismo «antigüedad consolidada», no experimentando aumento alguno, ni podrá ser absorbido bajo ningún concepto.

3. Complementos de calidad o cantidad

Artículo núm. 18. Plus de asistencia.

Se acuerda fijar un plus de asistencia en la cuantía determinada en el Anexo I del presente Convenio.

El referido plus se devengará por 25 días de trabajo al mes para el personal de cobro diario y por 30 días de trabajo para el personal de cobro mensual.

Artículo núm. 19. Plus de trabajos nocturnos.

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 40% del sueldo o salario base de Convenio más la antigüedad consolidada que, en su caso, le correspondiera.

Artículo núm. 20. Tareas.

Esta prestación consiste en una cantidad diaria fijada en función del trabajo efectivo realizado, definida la misma por los parámetros que se describen en el Anexo III de este Convenio.

En este concepto se consideran incluidas expresamente la posible realización de horas extraordinarias o el exceso de horas de presencia, en su caso, sobre la jornada normal de trabajo.

4. Complementos de vencimientos periódicos superior al mes

Artículo núm. 21. Paga Extra de Beneficios.

En concepto de participación de beneficios, los productores/as afectados por este Convenio percibirán anualmente y en los quince primeros días del mes de marzo una Paga Extra, consistente en el importe de 30 días de salario base más el importe de 30 días de la antigüedad consolidada, en su caso, incrementado con el importe de 25 días del Plus de Asistencia más un complemento (85,9860 € para el 2002), siendo el importe total a cobrar por esta paga el determinado en el Anexo I del Convenio. Se tomarán para su cálculo los importes correspondientes al Convenio vigente en el momento del abono de la misma.

Artículo núm. 22. Pagas Extras de julio y Navidad.

La empresa abonará a su personal en cada una de las pagas mencionadas una cuantía conforme se indica para el abono de la participación en Beneficios en el artículo núm. 21 de este Convenio.

Artículo núm. 23. Paga Extra de octubre.

La Empresa abonará a sus trabajadores/as, entre los días 15 de septiembre y 10 de octubre, una gratificación extraordinaria consistente en el importe determinado en el Anexo I del Convenio, sin distinción de categoría o puesto de trabajo.

Sección II. Percepciones no salariales

1. Indemnizaciones o suplidos

Artículo núm. 24. Dietas.

Se acuerda en pactar una dieta a los productores afectados por este Convenio según los importes determinados en el Anexo I del Convenio.

La dieta completa se entenderá cuando pernocte fuera de su domicilio habitual.

Artículo núm. 25. Gastos de desplazamiento.

A los trabajadores/as que tengan que desplazarse para realizar su función a los lugares situados a partir de los dos kilómetros del punto donde esté situada la señal de situación de la población del centro de trabajo, se le abonará por la empresa el precio del billete del servicio público de viajeros que tenga que utilizar. En el supuesto de que el trabajador/a se viera obligado a utilizar su propio vehículo, se abonará la compensación correspondiente a razón de 0,1683 euros/km (28 ptas./km).

Esta obligación desaparecerá en caso de que la empresa ponga a disposición de sus trabajadores/as vehículos propios y adecuados para estos desplazamientos.

Artículo núm. 26. Plus de transporte.

Se abonará un plus de transporte por día de asistencia al trabajo, sólo a los conductores/as-mecánicos, de las cuantías determinadas en el Anexo I del Convenio:

Artículo núm. 27. Franquicia en el servicio.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho, caso de necesitarlo personalmente, a hacer uso del servicio de transporte de mercancías entre distintas plazas de su empresa dos veces al año, con un límite de cincuenta kilómetros por vez, en régimen de servicio gratuito y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Artículo núm. 28. Compensación salarial en caso de enfermedad o accidente.

En caso de que un trabajador/a tenga que darse de baja por accidente laboral durante el trabajo, la empresa cubrirá

la diferencia hasta el 100% del salario base de Convenio, más plus de asistencia. Para los casos en que el trabajador/a sea internado o intervenido quirúrgicamente por enfermedad común o accidente laboral, la empresa cubrirá hasta el cien por cien tan sólo del salario base; a estos efectos, la fractura de miembros no se equiparará a la intervención quirúrgica.

Por otra parte, en los procesos por enfermedad común no contemplados en el párrafo anterior, la empresa abonará al trabajador/a hasta el cien por cien del salario base durante los siete primeros días de la baja, pudiendo el trabajador/a hacer uso de este derecho tan sólo dos veces al año.

3. Acción social de la empresa

Artículo núm. 29. Jubilación anticipada.

El productor que con más de quince años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir la edad reglamentaria, la empresa le abonará las cantidades determinadas en el Anexo II del Convenio.

Para la concesión de estas ayudas será requisito inexcusable que el trabajador/a interesado solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja en la empresa, antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha que cumpla la edad que corresponde.

Artículo núm. 30. Ayuda para estudios.

La empresa tiene creado un fondo anual de ayudas de estudio a favor de los hijos de los trabajadores/as en activo por una cuantía global máxima de 3.606,07 €.

Este fondo se repartirá, por acuerdo de la Comisión de Becas y la empresa, entre todos los hijos de los trabajadores/as que reúnan las condiciones que se especifican seguidamente y que deberán unir a la solicitud:

1. Enseñanza Superior (Estudios Universitarios): Presentar junto a la solicitud certificación de las asignaturas aprobadas del curso anterior y la matriculación en el curso actual.
2. Educación Especial: Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.
3. Educación Infantil (a partir de los tres años), Primaria (desde los seis a los doce años) y Secundaria (ESO, Bachillerato o F.P. grado medio): Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.
4. Enseñanzas de régimen especial: Enseñanzas Artísticas y Enseñanza de Idiomas (Escuelas Oficiales de Idiomas). Presentar junto a la solicitud documento acreditativo de estar matriculado en un centro reconocido para impartir dicho tipo de educación.
5. Restantes enseñanzas: Presentar junto a la solicitud acreditación de haber pasado al curso superior, teniendo como máximo dos asignaturas pendientes del curso anterior, así como acreditar estar matriculado en el curso para el que se solicita la ayuda.

Sólo se concederán las ayudas cuando los estudios sean realizados e impartidos por centros oficiales o reconocidos oficialmente como tales por el Ministerio de Educación y Ciencia. Únicamente se concederá una ayuda por hijo y año.

La Comisión de Becas estará formada por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos por los representantes de los trabajadores/as.

Dicha Comisión de Becas, para la concesión de las ayudas, tendrá presente en todo momento la normativa implantada en cada momento por la LOGSE o norma que la sustituya.

Artículo núm. 31. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

Para todo el personal fijo de la empresa con edad inferior a los 65 años se establece un seguro colectivo de vida y

accidentes, con primas a cargo de la misma, que garantiza a los asegurados las siguientes cuantías:

1. Muerte por enfermedad común: 12.651,30 €
2. Muerte por accidente no laboral: 12.651,30 €.
3. Muerte por accidente de circulación: 12.651,30 €.
4. Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional o Invalidez Permanente derivada de accidente laboral: 21.035,42 €.

Se hace constar que la obligación de concertar el mencionado seguro surtirá efecto al mes de la contratación del trabajador/a.

Artículo núm. 32. Retirada de carné de conducir.

Para los casos de retirada de carné de conducir vehículos de la empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la empresa suscribirá a favor de los conductores/as de plantilla un seguro de retirada de carné de conducir por la cantidad mensual de 535,05 € durante el período de un año, pudiendo la empresa optar entre formalizar el seguro o acoplar al trabajador/a en otra categoría durante el período que dure la retirada de carné.

Se exceptúan los casos de retirada de conducir como consecuencia de la ingestión de alcohol o imprudencia temeraria.

Artículo núm. 33. Vestuario.

La empresa entregará anualmente al personal, excepto al de oficina, dos camisas de verano y dos de invierno, dos pantalones, dos chamarretas y dos pares de zapatos.

CAPITULO IV

Sección I. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo núm. 34. Reducción de la jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo núm. 35. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes períodos de excedencia:

- A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- A un período de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Artículo núm. 36. Derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de período de suspensión.
- Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo núm. 37. Riesgo durante el embarazo y período de lactancia.

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos, así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo núm. 38. Despido y extinción del contrato.

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato en los siguientes supuestos:

- La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, debiendo ser, en todo caso, justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente.

CAPITULO V

Sección I. Derechos sindicales

Artículo núm. 39. Declaración de principios sindicales.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá supeditar el empleo de un trabajador/a a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Cualquier otro punto no reflejado en el artículo se remitirá al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Plan de Pensiones.

La empresa se compromete a implantar un Plan de Pensiones desde el 1 de enero de 2002, inclusive, en las condiciones que se pacten con los representantes de los trabajadores.

DISPOSICION FINAL

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte tanto la relación laboral como las económicas, se estará por ambas partes a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto resulte de aplicación en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancía por Carretera; Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo (BOE de 21 de septiembre de 1995) o norma legal que la sustituya, así como demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Málaga, 10 de mayo de 2002

Por la representación
de los trabajadores

Por la empresa

ANEXO I: SALARIOS Y CONCEPTOS VARIOS

AÑO 2002 EUROS (ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Paga Beneficios	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Octubre	Vacaciones	Dieta	Media Dieta	Plus Asistencia	Plus Transporte
Cobro Mensual										
Jefe de Servicios	971,7344	1.135,2157	1.135,2157	1.135,2157	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Jefe de Sección	762,5702	926,0455	926,0455	926,0455	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Encargado General	716,9834	880,4587	880,4587	880,4587	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Oficial 1ª Admtvo.	700,1851	863,6604	863,6604	863,6604	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Aux.Admtvo./Telef.	611,3074	774,7827	774,7827	774,7827	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	92,9405	0,0000
Cobro Diario										
Conductor-Mecánico	25,0201	914,1394	914,1394	914,1394	198,1811	1.240,8977	33,2480	9,1354	3,0952	3,0051

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio Día para cálculo tarea =	$\frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Asistencia} + \text{Plus Transporte}}{\text{Días del mes}}$	Euros 29,6529
---------------------------------	---	-------------------------

AÑO 2003 EUROS (ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Paga Beneficios	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Octubre	Vacaciones	Dieta	Media Dieta	Plus Asistencia	Plus Transporte
Cobro Mensual										
Jefe de Servicios	991,1691	1.157,9200	1.157,9200	1.157,9200	202,1447	1.265,7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Jefe de Sección	777,8216	944,5664	944,5664	944,5664	202,1447	1.265,7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Encargado General	731,3231	898,0679	898,0679	898,0679	202,1447	1.265,7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Oficial 1ª Admtvo.	714,1888	880,9336	880,9336	880,9336	202,1447	1.265,7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Aux.Admtvo./Telef.	623,5336	790,2784	790,2784	790,2784	202,1447	1.265,7156	33,9129	9,3181	94,7993	0,0000
Cobro Diario										
Conductor-Mecánico	25,5205	932,4222	932,4222	932,4222	202,1447	1.265,7156	33,9129	9,3181	3,1571	3,0652

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio Día para cálculo tarea =	$\frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Asistencia} + \text{Plus Transporte}}{\text{Días del mes}}$	Euros 30,2460
---------------------------------	---	-------------------------

AÑO 2004 EUROS (ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)

PUESTOS DE TRABAJO	Salario Base	Paga Beneficios	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Octubre	Vacaciones	Dieta	Media Dieta	Plus Asistencia	Plus Transporte
Cobro Mensual										
Jefe de Servicios	1.010,9925	1.181,0784	1.181,0784	1.181,0784	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Jefe de Sección	793,3780	963,4577	963,4577	963,4577	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Encargado General	745,9495	916,0292	916,0292	916,0292	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Oficial 1ª Admtvo.	728,4726	898,5523	898,5523	898,5523	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Aux.Admtvo./Telef.	636,0043	806,0840	806,0840	806,0840	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	96,6953	0,0000
Cobro Diario										
Conductor-Mecánico	26,0309	951,0706	951,0706	951,0706	206,1876	1.291,0299	34,5912	9,5045	3,2203	3,1265

NOTA: Las pagas extraordinarias de Beneficios, Verano y Navidad así como en la de vacaciones, llevarán incrementada la antigüedad consolidada, en su caso.

Precio Día para cálculo tarea =	$\frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Asistencia} + \text{Plus Transporte}}{\text{Días del mes}}$	Euros 30,8509
---------------------------------	---	-------------------------

ANEXO II: INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA

EDAD DE JUBILACIÓN	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004
	EUROS	EUROS	EUROS
Con 60 años	3.288,62	3.354,39	3.421,48
Con 61 años	2.740,53	2.795,34	2.851,25
Con 62 años	2.138,91	2.181,69	2.225,32
Con 63 años	1.598,45	1.630,42	1.663,03
Con 64 años	1.176,40	1.199,93	1.223,93

ANEXO III: VALORACIÓN DE TAREAS

TAREAS

CONCEPTOS Y UNIDADES DE VALORACIÓN

A) PRECIO KILÓMETROS TRANSPORTE NACIONAL

Se aplicarán los tramos según el número de kilómetros, de la siguiente forma:

	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004
Desde 0 a 4.000 Km.:	0,0781	0,0797	0,0813
A partir de 4.001 Km. (Desde 0 en adelante)	0,0871	0,0888	0,0906

En los dos casos, se entienden todos los kilómetros recorridos por el conductor independientemente del vehículo que haya conducido.

B) PRECIO DE VIAJES DE MATERIALES SOBRE BAÑERAS

Incluye cualquier clase de carga que se pueda llevar sobre este tipo de vehículos.

Viaje	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004
	Euros	Euros	Euros
1º	3,3056	3,2184	3,2828
2º	3,3657	3,3104	3,3766
3º	3,4258	3,4636	3,5329
4º	3,5159	3,5862	3,6579
5º	3,6662	3,7395	3,8143
6º	3,8224	3,8989	3,9769
7º	4,1470	4,2299	4,3145
8º	4,4655	4,5548	4,6459

C) PRECIO DE VIAJES EN CISTERNAS

Viaje	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004
	Euros	Euros	Euros
1º	6,0101	6,1303	6,2529
2º	6,6111	6,7434	6,8783
3º	7,2121	7,3564	7,5035
4º	7,8132	7,9694	8,1288
5º	8,4142	8,5825	8,7542
6º	9,0152	9,1955	9,3794
7º	9,6162	9,8085	10,0047
8º	10,2172	10,4215	10,6299

D) VIAJES EN CISTERNAS (descarga del barco)

Año 2002: 5,0023€	Año 2003: 5,1024€	Año 2004: 5,2044€
-------------------	-------------------	-------------------

E) PRECIO DE VIAJES DE HORMIGÓN

Viaje	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004
	Euros	Euros	Euros
1º	4,1049	4,1870	4,2707
2º	5,4692	5,5786	5,6902
3º	6,1544	6,2775	6,4031
4º	9,5801	9,7717	9,9671
5º	11,6356	11,8683	12,1057
6º	11,9722	12,2116	12,4558
7º	12,3207	12,5672	12,8185
8º o más	7,1821	7,3257	7,4722

SISTEMAS DE CALCULO

Método de cálculo de la Tarea Diaria:

$$1. \frac{\text{SALARIO BASE} + \text{PLUS TRANSPORTE} + \text{PLUS ASISTENCIA}}{\text{DIAS DEL MES}} = \text{Base Tarea Día}$$

2. Total producción, según tablas de rendimiento de kilómetros y viajes, menos la Base Tarea Día es igual a la prima de producción diaria (Tarea Diaria).

A mayor abundamiento, la producción que supere la base diaria queda salvaguardada día a día sin posibilidad de absorción en ningún otro día anterior o posterior.

El resultado de esta liquidación determina la Tarea Diaria del conductor, liquidándosele, aparte, su nómina más las dietas y gastos correspondientes.

CASUÍSTICA

A) Sábados, domingos y festivos.

Cuando se requiera a un conductor para realizar un servicio con inicio y fin dentro de dichos días, se le pagará por la tabla de rendimiento (conforme al cálculo de la Tarea Diaria), y además un complemento por día de:

Año 2002: 42,0708 €.
 Año 2003: 42,9122 €.
 Año 2004: 43,7704 €.

B) Estancia en las instalaciones de la empresa y talleres.

Cuando el conductor permanezca en las instalaciones de la empresa o en talleres realizando labores distintas a las de conducción, la retribución se calculará a razón de estimarse un recorrido de 50 km por cada hora que permanezca en dicha situación y exceda de la jornada mínima laboral, al quedar la retribución de dicha jornada salvaguardada por el método de cálculo de esta prima de producción, y después se multiplicarán por el precio del km que corresponda.

C) Carga de las cisternas.

Cuando se sobrepase en una hora el tiempo para proceder a la carga de las cisternas, se añadirán al cálculo de la Tarea Diaria del trabajador 25 km por cada media hora de más que se produzca y después se multiplicarán por el precio del km que corresponda.

ANEXO IV: CÓMPUTOS ANUALES

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES CONVENIO AÑO 2002 DE LA EMPRESA VENTORE, S.L.						
(ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)						
CONCEPTOS SALARIALES	Jefe de Servicios	Jefe de Sección	Encargado General	Oficial 1ª Admtvo.	Aux.Admtvo./ Telefonista	Conductor-Mecánico
Salario Base (cobro diario)						8.381,7335
Salario Base (cobro mes)	10.689,0784	8.388,2722	7.886,8174	7.702,0361	6.724,3814	
Plus Asistencia (cobro diario)						851,1800
Plus Asistencia (cobro mes)	1.022,3455	1.022,3455	1.022,3455	1.022,3455	1.022,3455	
Plus Transporte						667,1322
Pagas Extras (3 Pagas Año)	3.405,6471	2.778,1365	2.641,3761	2.590,9812	2.324,3481	2.742,4182
Vacaciones	1.240,8977	1.240,8977	1.240,8977	1.240,8977	1.240,8977	1.240,8977
Paga Santo Patrono	198,1811	198,1811	198,1811	198,1811	198,1811	198,1811
Total Anual	16.556,1498	13.627,8330	12.989,6178	12.754,4416	11.510,1538	14.081,5427

NOTA: Tabla salarial calculada sin antigüedad, por consiguiente, será aumentada a quien corresponda la antigüedad consolidada, en los conceptos que determina el Convenio.

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES CONVENIO AÑO 2003 DE LA EMPRESA VENTORE, S.L.						
(ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)						
CONCEPTOS SALARIALES	Jefe de Servicios	Jefe de Sección	Encargado General	Oficial 1ª Admtvo.	Aux.Admtvo./ Telefonista	Conductor-Mecánico
Salario Base (cobro diario)						8.549,3682
Salario Base (cobro mes)	10.902,8600	8.556,0376	8.044,5537	7.856,0768	6.858,8690	
Plus Asistencia (cobro diario)						868,2036
Plus Asistencia (cobro mes)	1.042,7924	1.042,7924	1.042,7924	1.042,7924	1.042,7924	
Plus Transporte						680,4748
Pagas Extras (3 Pagas Año)	3.473,7600	2.833,6992	2.694,2036	2.642,8008	2.370,8351	2.797,2666
Vacaciones	1.265,7157	1.265,7157	1.265,7157	1.265,7157	1.265,7157	1.265,7157
Paga Santo Patrono	202,1447	202,1447	202,1447	202,1447	202,1447	202,1447
Total Anual	16.887,2728	13.900,3896	13.249,4101	13.009,5304	11.740,3569	14.363,1736

NOTA: Tabla salarial calculada sin antigüedad, por consiguiente, será aumentada a quien corresponda la antigüedad consolidada, en los conceptos que determina el Convenio.

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES CONVENIO AÑO 2004 DE LA EMPRESA VENTORE, S.L.						
(ACTUALIZADO CON IPC Previsto 2%)						
CONCEPTOS SALARIALES	Jefe de Servicios	Jefe de Sección	Encargado General	Oficial 1ª Admtvo.	Aux.Admtvo./ Telefonista	Conductor-Mecánico
Salario Base (cobro diario)						8.720,3556
Salario Base (cobro mes)	11.120,9172	8.727,1584	8.205,4448	8.013,1983	6.996,0464	
Plus Asistencia (cobro diario)						885,5677
Plus Asistencia (cobro mes)	1.063,6482	1.063,6482	1.063,6482	1.063,6482	1.063,6482	
Plus Transporte						694,0843
Pagas Extras (3 Pagas Año)	3.543,2352	2.890,3732	2.748,0877	2.695,6568	2.418,2518	2.853,2119
Vacaciones	1.291,0300	1.291,0300	1.291,0300	1.291,0300	1.291,0300	1.291,0300
Paga Santo Patrono	206,1876	206,1876	206,1876	206,1876	206,1876	206,1876
Total Anual	17.225,0182	14.178,3974	13.514,3983	13.269,7209	11.975,1640	14.650,4371

NOTA: Tabla salarial calculada sin antigüedad, por consiguiente, será aumentada a quien corresponda la antigüedad consolidada, en los conceptos que determina el Convenio.

RESOLUCION de 4 de julio de 2002, de la Dirección General de Economía Social, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas 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 Dirección General ha resuelto dar publicidad a la relación de expedientes subvenciones con cargo al Programa Presupuestario 32C y al amparo de la Orden de 30 de julio de 1997 sobre desarrollo de los programas de Promoción de la Economía Social.

Programa: Subvenciones a la Inversión.

Núm. expediente: SC.0068.JA/00.

Beneficiario: Chirina, S.C.A.

Municipio y provincia: Valdepeñas de Jaén (Jaén).

Subvención: 66.111,33 €.

Sevilla, 4 de julio de 2002.- El Director General, Fernando Toscano Sánchez.

RESOLUCION de 17 de julio de 2002, de la Dirección General de Desarrollo Tecnológico e Incentivos, por la que se hacen públicas las subvenciones que se citan.

De conformidad con lo dispuesto en el Título VIII, art. 109, de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Orden de 7 de mayo de 2001 por la que se convocan ayudas y se dictan normas de desarrollo y procedimiento de los expedientes de subvención de la Zona de Acción Especial del Noroeste y Sur de la provincia de Jaén, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas a las empresas que en el Anexo se indican y en las cuantías que en el mismo se relacionan, para su instalación en la ZAE del Noroeste y Sur de la provincia de Jaén.

El abono de las subvenciones a que den lugar las resoluciones de concesión se realizarán con cargo al crédito previsto en la Sección 13 «Empleo y Desarrollo Tecnológico», programa 72.B, concepto presupuestario económico 773.00. Dicho crédito está cofinanciado con el Programa Operativo de Andalucía (FEDER).

Sevilla, 17 de julio de 2002.- La Directora General, Ana M.ª Peña Solís.

ANEXO

Nº EXPTE	EMPRESA	LOCALIZACIÓN	INVERSIÓN	SUBVENCIÓN	EMPLEO	
					CREAR	MANTENER.
J/447/ZAE	PRODUCTOS J. JIMENEZ, S.L.	ALCAUDETE (JAEN)	1.451.102,58 €	174.132,31 €	8	115
J/467/ZAE	TEKNIA PLASTICOS MARTOS,S,A	MARTOS (JAEN)	1.357.736,11 €	190.083,06 €	3	85
J/486/ZAE	ECOLOGIA DEL OLIVAR, S.L	JABALQUINTO (JAEN)	3.544.401,01 €	354.440,10 €	17	
J/491/ZAE	MUEBLES ALJUAL, S.L.	MARMOLEJO (JAEN)	175.650,59 €	40.399,64 €	3	
J/493/ZAE	PREFAVIAL, S,A	ALCALA LA REAL (JAEN)	1.358.371,07 €	108.669,69 €	7	
J/499/ZAE	FORTITER, S.L.	ALCAUDETE (JAEN)	37.394,97 €	8.600,84 €	1	1
J/513/ZAE	RODILLOS, S.L.	JAEN	395.704,55 €	102.883,18 €	7	17
J/518/ZAE	MULTIENCASTRE, S.L.	JAEN	207.208,52 €	41.441,70 €	3	0