



## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AUTOTAXI**

RESOLUCION de 24 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de auto-taxi (Código 7100932).

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de autotaxi (Código del Convenio 7100932), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 20 de marzo de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 25 de febrero de 2003 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, 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 inter-provincial 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, 24 de marzo de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXI DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA**

### **Capitulo Primero. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ambito de Aplicación**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas privadas, cuya actividad sea la prestación de servicios de transportes urbanos e interurbanos de auto taxi en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### **Artículo 2. Ambito Temporal**





Entrará en vigor el día 1 de enero de 2003 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2004, independientemente de su publicación en el BOJA.

Se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas si por cualquiera de las partes no se denunciara con dos meses, como mínimo, de antelación a la expiración del término de su vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Las partes se comprometen, una vez denunciado el Convenio, a constituir la comisión deliberadora del mismo e iniciar las negociaciones, al menos un mes antes de la expiración del término de la vigencia o de sus prórrogas.

### **Artículo 3. Vinculación a la Totalidad de lo Pactado y Legislación Supletoria**

1. Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas. Asimismo, hacen constar que las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que para el caso de que por la Autoridad Laboral y/o Jurisdicción Social se declarase nulo en todo o en parte el contenido de algún artículo de este Convenio Colectivo, éste, sería revisado en su totalidad no pudiendo surtir efectos parcialmente.

2. En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional para el sector de auto taxi, Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

### **Artículo 4. Absorción y Compensación**

Las condiciones fijadas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, comprenden, compensan y absorben todas las que puedan existir, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de su existencia. Asimismo absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de la que deriven.

### **Artículo 5. Garantía «Ad personal»**

Se establece que en los casos en que el trabajador perciba una remuneración globalmente superior a la establecida por este Convenio, se respetará íntegramente a título personal.

## **Capítulo Segundo. Organización del Trabajo**

### **Artículo 6. Turnos**



Los turnos de trabajo se fijarán por la empresa, comprobándose ésta a posibilitar el cambio de turno cuando se produzca una vacante.

Cuando resulte necesario para la salud de la trabajadora embarazada y/o feto, ésta no realizara el turno de noche, sin perjuicio de sus derechos económicos.

### **Artículo 7. Jornada y Descansos**

La jornada diaria será de 7,4 horas, y la semanal será de 37 horas.

Para el año 2004, la jornada diaria será de 7,2 horas y la semanal de 36 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Los trabajadores disfrutaran de dos días de descanso a la semana en aquellos municipios, en que esté implantado el sistema de descanso de los vehículos, el descanso semanal será coincidente con la paralización del vehículo dispuesta por la Corporación Municipal más otro día anterior o posterior.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona discapacitada física, psíquica o sensorialmente que no desempeñe actividad retribuida. Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta el máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido los familiares de las parejas de hecho, 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 periodo de reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá de preavisar su solicitud con un mes de antelación a su disfrute y con quince días de antelación a la fecha que se incorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores y trabajadoras con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido

### **Artículo 8. Festivos**

Aquellos trabajadores que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral, cobrarán 20 €, mas otro día de descanso.

El día de San Cristóbal. Patrón de los conductores, será considerado como festivo a todos los efectos.



## **Artículo 9. Permisos y Licencias**

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (Salario B Convenio más antigüedad en su cómputo diario), por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio, 18 días naturales.
- Por nacimiento de hijos. 2 días naturales y, si requiere intervención quirúrgica, será de 4 días naturales
- Por boda de hijos, un día
- Por muerte. Enfermedad grave, de ascendiente o descendiente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento. el plazo será de 4 días naturales si reside en una provincia distinta a la del domicilio del trabajador.
- Por traslado del domicilio habitual. 1 día.
- Para concurrir a examen o revisión del carnet profesional o cartilla municipal 1 día
- Para realizar funciones sindicales o de representación del colectivo. en los términos establecidos por la legislación vigente.

Por el permiso de lactancia natural o no de hijos menores de 9 meses, la trabajadora o el trabajador, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones, la trabajadora o el trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora.

A opción del trabajador o trabajadora, las horas correspondiente a este permiso se podrán acumular para su disfrute tras el permiso de paternidad.

Para los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse dos horas diarias, mientras dure la hospitalización.

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

Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de 8 años y personas dependientes a consultas médicas.

Por el tiempo de dos días para la realización de trámites administrativo de adopción nacional o internacional o acogimiento.



Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos/as menores de ocho años, con enfermedad infesto-contagiosa.

### **Artículo 10. Vacaciones**

1. Todo el personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de 31 días naturales de vacaciones, o a la parte proporcional que corresponda en su caso, cuando el trabajador no lleve un año completo trabajando en la Empresa.
2. La fecha del disfrute de las vacaciones será, al menos, de 15 días comprendidos entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre. Por mutuo acuerdo, se podrán disfrutar las vacaciones en dos periodos de 15 días, que las partes libremente fijarán. En todo caso, la Empresa dará a conocer a cada trabajador el periodo fijado para disfrutar sus vacaciones, por escrito y con dos meses de antelación al inicio de las mismas.
3. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador percibirá el Salario Base Convenio, más antigüedad, más la cantidad de 90€, prorrateadas en función de los días de vacaciones que le corresponda.
4. Los trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores a su cargo, tendrán preferencia a la hora de elegir su turno de vacaciones para que ésta coincida con las vacaciones escolares de los menores.
5. Las trabajadoras embarazadas, no perderán el derecho al disfrute de las vacaciones cuando éstas coincidan con su periodo de maternidad.

### **Artículo 11. Sucesión de Empresa**

1. El cambio de la titularidad de la Empresa no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior, cuando el cambio tenga lugar por actos intensivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes de los trabajadores, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.
2. El cedente y el cesionario responderán también, solidariamente, de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

### **Artículo 12. Período de Prueba**

Se estará al periodo que establezca la normativa laboral vigente sin que, en ningún caso, pueda exceder de 15 días.



### **Artículo 13. Imposibilidad de la Prestación**

1. En los supuestos de avería del vehículo, siniestro del mismo o formalidades administrativas, el trabajador imposibilitado para la prestación percibirá durante todo el tiempo que dure esta situación el Salario Base Convenio más la antigüedad.

Cuando presumiblemente la inmovilización sea superior a 5 días, las partes acudirán al procedimiento previsto para la suspensión de las relaciones de trabajo ante la Autoridad Laboral.

2. En caso de que la Empresa no pusiera a disposición del trabajador el vehículo por causas no justificadas, vendrá obligada a abonar al trabajador el Salario Base Convenio, más antigüedad, más 15€, durante los días en que concurra esta circunstancia. La empresa expresará documentalmente, en ambos casos, al trabajador la causa por la cual no pone a su disposición el vehículo. Todo ello sin perjuicio de las acciones correspondientes, como consecuencia de su derecho al trabajo.

### **Artículo 14. Modalidades de Contratación**

El ingreso de los trabajadores en la empresas, podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación de las legalmente previstas, que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de empresa y trabajadores.

Las contrataciones eventuales efectuadas a través de empresas de trabajo temporal, necesitarán la autorización y visado de los Sindicatos Firmantes (UGT y CC.OO) para su validez.

### **Artículo 15. Contratos Eventuales**

La duración máxima de los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o servicios, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, será de nueve meses dentro de un periodo de doce y de 12 meses en un período de 18 meses.

A su terminación el trabajador tendrá derecho a una indemnización de veinte días por año, a prorrata del periodo de prestación de servicios.

### **Artículo 16. Preaviso**

Tanto el empresario como el trabajador deberán comunicar por escrito su deseo de no renovar el contrato y/o la decisión voluntaria de extinguir la relación laboral que les une.

Dicha comunicación se efectuará con un mínimo de 15 días naturales de

antelación a la fecha de extinción del contrato, sea cualquiera la duración a la fecha de extinción del contrato, sea cualquiera la duración del mismo. De no efectuarse así, cada día que falle, deber ser descontado y/o abonado, según corresponda, de la liquidación de partes proporcionales que se devengue y/o abone al trabajador.

### **Artículo 17. Salario Base Convenio**

Se fija su cuantía en 17.75 € diarios, para todos los trabajadores.

En caso de que el IPC real rebase el 5%, la empresa abonará la diferencia en la primera nómina que se abone, una vez se conozca oficialmente dicha variación.

### **Artículo 18. Incentivo y Plus de Transportes**

Se establece un complemento salarial en concepto de incentivos, consistente en la cantidad que resulte de aplicar el 50% a la recaudación que efectúa el trabajador y que exceda de los primeros 42 €. Este incentivo, absorbe y compensa la participación en beneficio.

La cantidad a percibir será al menos de 140 €, mensuales y, el exceso que se produjera al aplicar la fórmula, será abonado al trabajador en concepto de plus de transportes, que suplirá al mismo de los gastos ocasionados por el desplazamiento al lugar en que ha de recoger el vehículo auto taxi y el regreso al domicilio habitual de aquél.

Dado el carácter compensatorio del gasto de transporte, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, gratificaciones extraordinarias, ni para el cálculo de la antigüedad, y figurará en el recibo en la parte no cotizable de la Seguridad Social.

### **Artículo 19. Plus de Servicios**

Las cantidades cobradas a consecuencia de servicios prestados al público con el vehículo, tales como maletas y bultos, quedarán en beneficios de los trabajadores que lo cobren.

### **Artículo 20. Horas Extras**

Se entenderán como tales aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

Su número no podrá ser superior a 50 anuales a 10 semanales.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario, se compensarán por descanso equivalente, incrementadas con un 75%.



Las partes firmantes, se comprometen a estudiar las iniciativas para la creación de empleo que permitan erradicar la realización de horas extraordinarias.

### **Artículo 21. Nocturnidades**

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.
2. El trabajador que realice su servicio entre las horas ante citadas percibirá un incremento del 25% sobre el Salario Base Convenio.

### **Artículo 22. Antigüedad**

Se establece un complemento de antigüedad consistente en un número indefinido de trienios cuya cuantía será de un 10% de incremento cada uno de ellos, sobre el Salario Base Convenio y que será abonado durante los días laborables y de descansos (semanales y festivos), así como en las Gratificaciones Extraordinarias y en vacaciones.

### **Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores, afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán dos pagas extraordinarias al año denominadas de Verano y Navidad, que serán satisfechas por las empresas en la cuantía de 31 días de Salario Base Convenio más el complemento por antigüedad, cada una de ellas.

Dichas pagas extraordinarias serán prorrateadas mensualmente, salvo petición en contrario del trabajador.

### **Artículo 24. Liquidación y Forma de Pago**

Los conductores guardarán para sí, copia del justificante o duplicado del parte diario de recaudación.

Manteniendo la costumbre establecida en este sector, las empresas, al recibir la recaudación según los correspondientes partes, entregarán al trabajador diariamente los conceptos de salario, incentivo y demás complementos salariales, debiendo ser consideradas tales entregas como a cuenta de la liquidación definitiva que al final de cada mes se practicará por la empresa en las hojas oficiales de salarios, siéndoles deducida en la misma las aportaciones que legalmente correspondan satisfacer al trabajador.

### **Artículo 25. Segundo Año de Vigencia**

Para el segundo año de vigencia del presente convenio colectivo, se incrementarán todos los conceptos retributivos, tanto salariales como extrasalariales en un 4%.



Si el IPC real rebasa el mencionado 4%, la empresa abonará la diferencia, una vez constatado oficialmente.

### **Capítulo Tercero. Protección Social**

#### **Artículo 26. Baja por Incapacidad Transitoria (I.T.)**

Las empresas Complementarias las prestaciones que correspondan percibir a los trabajadores y trabajadoras durante la situación de Incapacidad Temporal y suspensión por riesgo durante el embarazo hasta alcanzar el 100% del Salario Base de Convenio y complemento de antigüedad desde el primer día siguiente a producirse la baja médica y durante el tiempo que permanezca el trabajador o la trabajadora en esta situación, con el límite de 18 meses. La normativa aplicable a la percepción de las Gratificaciones Extraordinarias no sufre alteración por el contenido de este artículo.

#### **Artículo 27. Póliza de Seguro de Accidente**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán, individual o colectivamente, una póliza de seguro que garantice a sus trabajadores, o a los beneficiarios que señalen el pago de las cantidades que luego se dirán, siempre y cuando figuren éstos en los correspondientes documentos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Por accidente laboral.	
Muerte por accidente laboral	30.050€
Incapacidad permanente total	27.500€
Incapacidad permanente absoluta	36.060€

#### **Artículo 28. Reconocimiento Médico**

Todo el personal afecto a este Convenio deberá pasar un reconocimiento médico que se efectuará, en coordinación y a través de los establecimientos instalados al efecto por el instituto Nacional de la Seguridad e Higiene, o por los servicios de las Mutuas Patronales de las empresas, Debiendo realizarse dicho reconocimiento dentro de los 6 primeros meses de cada año.

### **Capítulo Cuarto. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 29. Comisión Paritaria**

1. Como Organo Interpretativo y Consultivo del presente Convenio, se nombrará una Comisión Paritaria Compuesta por 5 miembros, por cada una de las representaciones.



La presidencia de esta Comisión Paritaria será de mutuo acuerdo entre las partes.

Se reconocen el derecho de asistir, ambas partes, a la Comisión con los asesores que estimen conveniente.

2. De no surtir efecto las deliberaciones de la Comisión Paritaria y, en última instancia, las partes podrán someterse al arbitraje del SERCLA.

3. Se crea una subcomisión dentro de la Comisión Paritaria del Convenio con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades, evitándose así que se lleven a cabo discriminaciones por razón de sexo. Sus funciones serán las siguientes:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.
- Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.

### **Artículo 30. Excedencias**

Además de lo recogido en la Legislación Vigente los trabajadores y trabajadoras, tendrán derecho a los siguientes periodos de excedencias.

- A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza o 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 periodo no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con equiparación a los parientes de las parejas de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Estos periodos de excedencia se computarán a todos los efectos, tanto de antigüedad como para la generación de pluses o complementos retribuidos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, cualesquiera que sea la duración de su excedencia,.





### **Artículo 31. Problemática Sectorial**

Sin perjuicio de las funciones que competen a la Comisión Paritaria, las respectivas representaciones, acuerdan crear otra denominada de “ Problemática Sectorial” que entenderá de las situaciones que, siendo ajenas directamente al contenido del presente Convenio Colectivo, conozca de aquellos asuntos que indirectamente puedan afectar al contenido de éste y que emanen de las Corporaciones Municipales. Las reuniones que se mantengan sobre estos asuntos, serán convocadas a iniciativa de cualquiera de las partes celebrando sus reuniones en el plazo máximo de 1 mes cortado a partir de la convocatoria.

### **Artículo 32. Pluriempleo**

Las partes signatarias del presente Convenio, consideran obligado erradicar el pluriempleo en las empresas del sector.

### **Artículo 33. Cláusula de Descuelgue**

En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio, en las que se hayan producido pérdidas en los dos últimos ejercicios contables o expedientes de regulación de empleo, no será necesaria u obligada aplicación el mínimo salarial establecido en el presente convenio, observando el trámite dispuesto en la presente cláusula.

Las empresas que se encuentre en tales circunstancias deberán de comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo de un mes siguiente a la publicación en el BOJA del correspondiente convenio colectivo, a la comisión mixta paritaria, a la representación de los trabajadores tanto unitaria como sindical, y en los casos de no existir representación legal de los trabajadores, directamente a estos últimos y a los sindicatos firmantes de este convenio.

Sin en el plazo establecido no se efectuará por la empresa solicite la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo el derecho a utilizarlo.

A las comunicaciones señaladas habrá de acompañarse, en su caso, copia de las cuentas depositadas en el registro mercantil debidamente auditadas, si legalmente fuera preceptivo, referidas a los ejercicios en que se hayan producido pérdidas además de la documentación adicional que se considere oportuno.

En el caso de personas físicas, no obligados a depositar las cuentas anuales en el registro mercantil, deberán de acompañar a la solicitud de descuelgue los libros de comercio y/o cuanta documentación de carácter complementario consideren necesaria para acreditar las causas de descuelgue.

La documentación antes apuntada habrá de remitirse al domicilio de la comisión



mixta paritaria, constituida en virtud del presente acuerdo.

La comisión mixta paritaria deberá en un plazo máximo de 30 días, emitir informe fundado sobre la solicitud de descuelgue salarial de la empresa, en la que se hará constar la votación al respeto efectuada por cada una de las representaciones patronal y social.

Si el informe es favorable, la empresa aplicará el descuelgue.

Si el informe es desfavorable, o no se autoriza el descuelgue por insuficiencia de quórum, la empresa, sin perjuicio de las demás iniciativas que pueda adoptar podrá impugnar la decisión de la comisión mixta paritaria ante la jurisdicción competente por la vía del conflicto colectivo.

### **Artículo 34. Régimen Disciplinario**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes elaborarán el articulado del régimen disciplinario.

### **Artículo 35. Salud Laboral**

Las empresas se comprometen a aplicar los principios de la acción preventiva según el artículo 15 de la LPRL, considerando la perspectiva de género en el apartado (d) de dicho artículo.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, permitiendo a los delegados de prevención participar en la elección del servicio de prevención ajeno y/o de la mutua a la que se le adjudique dicha función.

Para los supuestos que el puesto de trabajo genere un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada y/o feto, ésta pasará a situación de riesgo durante el embarazo.

Las empresas se comprometen a reconocer como delegados de prevención a los trabajadores elegidos democráticamente en función del número de trabajadores existentes en cada provincia. El número de delegados de prevención a elegir será el fijado en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El marco de actuación de los delegados será el de su provincia.

La Federación Andaluza de Autónomos del Taxi (FAAT), CC.OO y UGT, conjuntamente, elaborarán una investigación sobre los riesgos laborales en el sector del taxi en Andalucía, para ello, realizarán de común acuerdo la correspondiente solicitud a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



Las empresas y los sindicatos afectados por el presente convenio colectivo, se comprometen a facilitar los trabajos de todos los técnicos designados por las tres partes.

### **Artículo 36. Formación Continua**

Las empresas atenderán la formación y el perfeccionamiento profesional de sus trabajadores a través de los Planes Agrupados solicitados anualmente a FORCEM.

Cada año las partes firmantes de este convenio Colectivo se comprometen a solicitar y gestionar conjuntamente dichos planes agrupados, de acuerdo con el III Acuerdo de Formación Continua, firmado el 19 de diciembre de 2000, con vigencia hasta el 2004.

#### a) Comisión de Formación.

Se creará una comisión de formación paritaria que estará integrada por, al menos, ocho miembros, cuatro en representación de la F.A.A.T. y cuatro en representación de UGT y CC.OO.

Serán competencias de la Comisión de Formación, el diagnóstico de las necesidades de formación en las empresas, la elaboración, planificación, tramitación y evaluación de los planes y cursos de formación.

La comisión de Formación elaborará y hará público su reglamento de funcionamiento.

#### b) Formación Profesional.

Se dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

#### c) Objetos de la Formación.

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional, se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:

- Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
- Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.
- Conocer y poner en prácticas las técnicas de prevención estipuladas en la





nueva ley de prevención para evitar así la siniestralidad laboral.

d) Asistencia a los cursos de Formación,.

Las empresas velarán porque los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Los trabajadores, tendrán derecho a:

- Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.
- Para ejercitar cualquiera de estos derechos, el trabajador justificará previamente la concurrencia de las circunstancias que confiere el derecho invocado.

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2003 de la Delegación Provincial de Cádiz , por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de Hacienda Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo al Programa Presupuestario 32C y al amparo de la Orden 29 de Marzo de 2001 por la que se regula el Programa Andaluz para el Fomento de la Economía Social.

Programa: Subvención para la Creación de Empresas.

Expediente: SC.0022 CA/03

Beneficiario: Doñanaflor, S. Coop. And.

Municipio: Chipiona

Subvención: 20.000.00€

Programa: Subvención para el Desarrollo de Empresas

Expediente: SC.0092.CA/02

Beneficiario: Tapon Jerez S. Coop And.

Municipio: Jerez de la Frontera





Andalucía

**Auto-Taxi**

BOJA 64, 25 de mayo del 2005

Página 15 de 15

Subvención: 17.000.00 €

Cádiz 21 de Marzo de 2003.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

