

## JUNTA DE ANDALUCIA

**Consejería de Empleo**  
**Delegación Provincial**  
**Sección de Relaciones Colectivas**  
**Córdoba**

Núm. 5.009/2010

### Convenio Colectivo 14-0259-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito el día 30 de noviembre de 2009, entre la representación legal de la empresa "Patronato Provincial de Turismo de Córdoba" y sus trabajadores, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

#### ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 11 de mayo de 2010.- El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

#### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA PARA EL CONVENIO DEL PERSONAL DEL PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO DE CÓRDOBA

En la ciudad de Córdoba, siendo las 13 horas del día 14 de septiembre de 2007, se reúnen en la sede del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, los miembros que han de formar parte de la Mesa para la negociación del Convenio Colectivo del personal que forma parte del mismo.

Asisten la Vicepresidenta del Patronato, doña María José Montes Pedrosa; el Gerente don Antonio Ramos Pemán y el Delegado Sindical don. Francisco Medina Aragón, asistidos del Secretario del Patronato, don Juan Moreno Martínez.

El objeto de la reunión es la constitución de la mesa y el establecimiento de un calendario para el desarrollo de los trabajos.

Constituida la misma se acuerda celebrar las dos primeras reuniones de trabajo los próximos días 28 del mes en curso y 9 de octubre.

No habiendo más asuntos de que tratar se levantó la reunión, siendo las 13'15 horas del día al comienzo indicado, levantándose la presente acta de la que como Secretario, doy fe.

#### ACTA DE LA SESION CELEBRADA POR LA MESA PARA EL CONVENIO DEL PERSONAL DEL PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO DE CORDOBA EL DIA 30 DE NOVIEMBRE DE 2009.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 9'30 horas del día 30 de noviembre de 2009, se reúnen en la sede del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, los miembros que forman parte de la Mesa para la negociación del Convenio Colectivo del personal del

mismo.

Asisten la Vicepresidenta del Patronato doña María José Montes Pedrosa; el Gerente don Antonio Ramos Pemán y el Delegado Sindical, don Francisco de Paula Medina Aragón, asistidos del Secretario del Patronato, por delegación del Secretario General de la Excm. Diputación Provincial, don Juan Moreno Martínez.

El objeto de la sesión es dar una lectura a todos y cada uno de los artículos de que se compone el texto del Convenio.

Analizados los mismos, los miembros componentes de la Mesa de negociación, acuerdan, por unanimidad, prestar aprobación, y en consecuencia proceder a la firma del texto que a continuación se transcribe:

#### PATRONATO PROVINCIAL DE TURISMO DECORDOBA

#### Convenio Colectivo 2009-2010-2011

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.- Base jurídica

El presente Convenio Colectivo tiene su base jurídica en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, por el que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en los preceptos que le sean de aplicación, así como la demás legislación que sobre Negociación Colectiva sea de aplicación.

##### Artículo 2º.- Ámbito funcional

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que por cuenta del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo.

##### Artículo 3º.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores que sean dependientes del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba.

##### Artículo 4º.-Ámbito personal

1. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, con relación jurídica y contratado formalizado por órgano competente, preste sus servicios en el Patronato Provincial de Turismo de Córdoba.

2. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

- Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o contratos regulados por la legislación de contratos del sector público, se regirán por sus normas específicas.
- El personal contratado con cargo a programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Institución, o bien con cargo a proyectos financiados con subvenciones de carácter directo o finalista.

3. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo queda excluida de las materias objeto de negociación colectiva.

##### Artículo 5º.-ámbito temporal. Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con los efectos de inicio del 1 de Enero de 2009 y permanecerá vigente hasta el 31-12-2011.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito

a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el párrafo anterior, y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por periodos anuales completos.

No obstante, denunciado el Convenio en forma y hasta que no entre en vigor el nuevo que lo sustituya, será de aplicación en la totalidad de sus cláusulas tanto normativas como obligacionales el presente, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme a los Presupuestos Generales del Estado para lo que rige a los empleados públicos.

Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a dos meses.

Artículo 6º.-Vinculación. Derecho supletorio. Condiciones más beneficiosas

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio, serán respetadas todas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.

Las condiciones y contenidos del presente Convenio constituyen un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme a lo que informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

## CAPITULO II

### ORGANIGRAMA FUNCIONAL, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO YCATALOGO DE FUNCIONES

#### Artículo 7º.- Clasificación profesional

1.- La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos de clasificación que pueden ser asignados a los trabajadores/as de acuerdo con la titulación o formación exigida para su ingreso.

2.- Se establecen los siguientes cinco grupos de clasificación:

- Grupo A1: Licenciado Universitario.
- Grupo A2: Título de ingeniero Técnico, diplomado universitario o equivalente.
- Grupo C1: BUP, Título de Bachiller Superior, Técnico Especialista FP2º grado o equivalente.
- Grupo C2: Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Auxiliar Técnico o equivalente.
- Grupo SC: Certificado de escolaridad.

Artículo 8º.-Criterios inspiradores de la organización del trabajo

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicio.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos.
- d) La profesionalización y promoción.

Todo ello, sin menoscabo de las facultades estructuración y planificación de los servicios y recursos humanos que pudieran derivar de la normativa de la Comunidad Autónoma en materia de Turismo.

La Organización Sindical firmante tendrá el derecho, y el deber, de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones esenciales de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas, en su caso.

Artículo 9º.-De la relación de puestos de trabajo (RPT) y valoración de los mismos

El Patronato elaborará la relación de puestos de trabajo, de-

biendo quedar conformada durante la vigencia del presente Convenio, con indicación de los puestos, categoría, posibles vectores de puestos de trabajo, en los términos previstos en la legislación vigente, así como las ubicaciones de dichos profesionales en los diferentes destinos definitivos, todo ello sin perjuicio de la oportuna negociación con el representante de los trabajadores en la Mesa de Negociación.

Toda modificación de la Relación de Puestos de Trabajo deberá ser negociada con el representante legal de los trabajadores.

Los Contratos de trabajo de los empleados que a la firma de este Convenio estuvieran ya prestando sus servicios al PPTC, deberán ser adaptados a los nuevos derechos y deberes derivados de la nueva RPT.

Artículo 10º.- Catálogo de funciones

1.- Define las funciones de cada categoría profesional o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo. Caso de producirse creaciones, reconversiones o contrataciones de plazas de categorías o funciones no contempladas en el Catálogo de Puestos de Trabajo, la Empresa y el Delegado de Personal negociarán las funciones que realizarán.

2.- El PPTC podrá asignar con carácter excepcional a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su grupo, grado o categoría profesional, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma en las retribuciones.

3.- La identificación del contenido funcional de los puestos de trabajo se establecerá en un Manual de Funciones de carácter interno, carente de valor jurídico, que complemente la Relación de Puestos de Trabajo.

4.- La descripción de funciones o tareas por puesto no será exhaustiva, y todo el personal estará obligado a ejecutar aquellos trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

5.- También podrán definirse en el Manual las funciones generales asignadas a Unidades, Departamentos o equipos de trabajo.

El trabajador que por mandato de la empresa y reuniendo los requisitos necesarios para ello, realice funciones de superior categoría a la que legalmente le fuera asignada, deberá recibir las diferencias retributivas con la categoría superior.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales e imprescindibles y nunca podrá exceder de seis meses.

## CAPÍTULO III

### DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

#### Artículo 12º.- Oferta de Empleo Público. Selección de Personal

El Patronato Provincial de Turismo, previa negociación con el delegado de personal, con la aprobación del Presupuesto anual, aprobará la plantilla del personal. Las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público.

La selección del personal se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

La mesa de negociación que se constituya al efecto, negociará la Oferta de Empleo Público, Planes/Acuerdos de Empleo, Programas, Sistema de acceso y Bases de las convocatorias de las plazas.

En los tribunales o comisiones de exámenes para la selección del personal existirá la representación unitaria de los trabajado-

res, con voz y voto.

#### PROMOCIÓN INTERNA

La promoción interna consiste en el ascenso de trabajadores/as del grupo de clasificación inferior al grupo de clasificación inmediatamente superior o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

Ningún trabajador/a ascenderá a una categoría superior si no es en virtud del oportuno proceso selectivo según contemple la Ley. Por categoría superior se entenderá la que pertenezca a un grupo de clasificación superior. No tendrá consideración de promoción interna el desempeño de puestos de trabajo que impliquen jefatura o mando, los cuales serán promovidos con arreglo a lo que, al respecto determina la vigente legislación de la función pública.

Podrán acceder, por el sistema de promoción interna, los trabajadores/as que posean los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y hayan prestado servicios al menos dos años como trabajador fijo en el grupo al que pertenezcan. En las convocatorias para el ingreso en las referidas categorías deberá establecerse la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.

La promoción se deberá basar en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, y la formación y cualificación adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

Podrán efectuarse procesos de promoción interna, separados de los de ingreso, que se desarrollarán en convocatorias independientes, pudiendo autorizarse procesos específicos de promoción en el contexto de la ordenación global de los efectivos y de sus puestos de trabajo, con independencia de los procesos de promoción que se llevan a cabo con carácter general.

Todos los trabajadores recibirán al inicio de sus relaciones laborales el contrato de trabajo por escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional y empleo.

Los representantes de los trabajadores recibirán comunicación de la contratación.

#### **Artículo 13.- Periodo de prueba. Conocimiento de contratación**

El periodo de prueba sólo se podrá establecer por una sola vez a un/a trabajador/a siempre que se contrate para distinto puesto de trabajo al que desempeña.

La duración del periodo de prueba será de tres meses para los/as trabajadores/as comprendidos en el grupo A1 y A2 (Títulos Superiores y Medios). De un mes para los contratos comprendidos en los grupos C1 y C2 y de quince días para el resto de los trabajadores.

El Patronato Provincial de Turismo de Córdoba queda obligado en el momento de cualquier contratación de personal definitiva o temporal, a remitir copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 14.-Enfermedad o accidente**

Los trabajadores del Patronato Provincial de Turismo en situación de incapacidad temporal percibirán, como complemento de las prestaciones económicas establecidas por la legislación de la seguridad social, las siguientes retribuciones:

1.- Cuando la incapacidad temporal se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional les completará la diferencia que hubiere entre la prestación económica arriba referida, desde el primer día en que se encuentren en la misma, hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos, quedando excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y supli-

dos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador.

2.- En la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cuantía del complemento será la diferencia que hubiere entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos fijos y periódicos. A este importe se añadirá el 75% de la cuantía que debiera percibir en los meses de Junio y Diciembre de cada año en concepto de complemento de productividad, si existiere, excluyéndose de este cómputo las primeras cuatro semanas de baja en cada semestre, por las que se abonará el 100% del referido importe.

3.- Los beneficiarios de este complemento deberán someterse a los reconocimientos médicos específicos que el Patronato considere necesarios a través del Servicio de Prevención de la Diputación u otro que pudiera determinar. Dichos reconocimientos se practicarán, cuando concurren causas justificadas, en el domicilio del enfermo. Si el beneficiario de este complemento se negase a pasar dichos reconocimientos o no asistiese a la cita médica, sin la debida justificación, se detraerá el citado complemento.

#### **Artículo 15.-Indemnización por cese**

En el supuesto que el cese de un empleado viniese motivado por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá en concepto de ayuda por una sola vez, la cuantía de 150 euros por cada año de servicio prestado o fracción.

#### **Artículo 16.-Maternidad y adopción**

Se rigen por lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (modificado por el Decreto 347/2003, de 9 de diciembre), ambos de la Consejería de Justicia y Administración Pública.

#### **Artículo 17.-Lactancia**

Las trabajadoras, por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, al inicio y al final de la jornada, una hora al inicio o al final de la misma, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el progenitor, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

Asimismo, previa solicitud, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

#### **Artículo 18.-Excedencias**

1.- Excedencia forzosa.- Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- Excedencia voluntaria.- El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en el PPTC de un cinco años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo mínimo de dos años y máximo de cinco continuados. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido como mínimo tres años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de veinte

días hábiles.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquier Administración Pública, Organismos autónomos, etc.

Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a los efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Así mismo, la voluntad del trabajador de reincorporarse a la empresa al término de la excedencia deberá solicitarse de modo expreso e inequívoco y por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha prevista de la finalización de la misma o de cualquiera de sus prórrogas si se hubieran concedido.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año el personal para atender al del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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 periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el PPTC, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

Artículo 19.-Licencias no retribuidas

El personal afectado por el presente convenio que se encuentre en situación activa podrá disfrutar de licencias extraordinarias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos, cuando las necesidades del servicio lo permitan, por un plazo no inferior a 15 días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses cada dos años. Dicha licencia se solicitará, salvo casos excepcionales debidamente justificados, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su inicio, y se resolverá como mínimo con quince días de antelación a dicha fecha. En caso de denegación, ésta deberá ser motivada. Cuando el informe del responsable sea desfavorable a la petición de licencia, se someterá el conflicto a la Comisión Paritaria.

La concesión se efectuará obligatoriamente por escrito dirigido al interesado, en el que se hará constar su nombre y apellidos, categoría, puesto de trabajo y fechas de comienzo y terminación de la licencia otorgada.

Artículo 20.-Jubilación anticipada

1. Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en términos contenidos en el R.D. 1194/85, de 18 de julio, siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del trabajador mediante cualquiera de las modalidades de contra-

tación vigente, a excepción de la contratación a tiempo parcial. En cualquier caso la contratación deberá tener una duración mínima de 1 año a tiempo completo, con la misma categoría del trabajador a quien sustituye.

2. Se acuerda entre las partes firmantes de este Convenio, conceder a todo el personal al servicio del PPTC, con más de 10 años de permanencia en el mismo, que solicite su jubilación voluntaria con la edad de 60 años, una indemnización de 42.000 euros. El abono al trabajador de este importe se realizará, de forma total o parcial, en el mismo año de su solicitud en función a las disponibilidades presupuestarias. No obstante, el importe de la indemnización que quedara pendiente, ya sea completa o no, deberá quedar liquidada al trabajador en los siguientes dos años a su solicitud como máximo. Dichos importes deberán ser recogidos en los correspondientes Presupuestos del PPTC.

3. Como incentivo de fomento del empleo, para favorecer la jubilación anticipada de los trabajadores que cumplan más de 10 años de antigüedad en el PPTC y hayan cumplido los 60 años, podrán solicitar la jubilación parcial hasta el máximo que permite la legislación, previa aceptación por parte de la Dirección del MC.

4. En el caso de que la Dirección plantee la amortización de la plaza correspondiente, deberá recabarse informe previo a la representación social que habrá de evaluarlo en el plazo de 15 días.

5. En el supuesto de que se optara por la jubilación parcial, el trabajador no recibirá la indemnización.

#### CAPITULO IV

#### REGIMEN DE TRABAJO

#### Artículo 21.- Jornada laboral, control horario y justificación de ausencias

1.- Se establece la Jornada Laboral, en cómputo anual, en 1.484 horas de trabajo efectivo, que en promedio se distribuirán en 35 horas semanales.

2. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la Jornada ordinaria o de los periodos en que esta se pueda dividir el empleado se encuentra en su puesto de trabajo y dedicado a él.

3.- Durante la jornada diaria de trabajo, se dispondrá de una pausa de 30 minutos de descanso retribuido, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

4.- Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el empleado se encuentra a disposición del PPTC y en el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas a su puesto en el anexo de funciones del catálogo de puestos de trabajo.

5. Para el personal cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes, el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

6. La Dirección del PPTC podrá aplicar cualquier modelo o sistema para el control de horario y ausencias, y cuyas normas deberán ser cumplidas por los trabajadores. En todo caso deberán cumplirse las siguientes normas:

- a) Las ausencias y faltas de puntualidad se notificarán con carácter inmediato al Adjunto/a a Gerencia o inmediato superior jerárquico. Posteriormente se procederá a su justificación.

- b) La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador/a dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, en su redacción dada por el artículo 102.2 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre.

- c) En los casos de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, será obligatoria la presentación del correspondiente parte expedido por el facultativo competente en el plazo de tres días contados a partir de su expedición y en el mismo plazo los de confirmación y alta, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados. Dichos partes se presentarán al Adjunto/a a Gerencia su superior jerárquico, el mismo día en que se produjera.

- d) Para los supuestos de permiso por maternidad no será necesaria la presentación del parte de continuidad o confirmación de baja.

#### Artículo 22.-Descanso semanal

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutan preferentemente en sábados y domingos.

Los servicios y trabajos realizados en festivos o días de descanso semanal tendrá el tratamiento previsto en el artículo 27 y 28 del presente Convenio.

#### Artículo 23.-Vacaciones

Dentro del primer trimestre de cada año se confeccionará, consultado con el representante de los trabajadores, la propuesta de vacaciones y sustituciones, que deberá estar terminada antes de que finalice dicho trimestre.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables y podrá dividirse en dos periodos.

La Dirección de la Empresa negociará con el Delegado de Personal la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciendo turnos rotativos en caso de desacuerdo.

En el supuesto de haber completado los años de servicio en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales, sumados a los referidos en el segundo párrafo de este artículo.

15 años de servicio: Un día. 20 años de servicio: Dos días. 25 años de servicio: Tres días. 30 años o más de servicio: Cuatro días

En aquellos casos en que un empleado cause baja por Incapacidad Temporal que suponga internamiento hospitalario e inmovilización durante su periodo de vacaciones, las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del periodo de vacaciones interrumpido. Este derecho quedará extinguido a la finalización del año natural.

#### Artículo 24.- Jornada reducida

El empleado/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, o dos terceras partes de la misma, percibiendo un 60% o un 80% de la totalidad de sus retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

#### Artículo 25.-Permisos

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los siguientes casos:

a) En Navidad el personal disfrutará de dos días, además de los días 24 y 31 de Diciembre. En Semana Santa disfrutará de un día, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional o autonómico, correspondiéndose con el Miércoles San-

to o lunes siguiente al Domingo de Resurrección. En FERIA disfrutará de dos días, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local.

b) A lo largo del año y en concepto de asuntos propios tendrá el trabajador 6 días al año, que se incrementarán con dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos días deberán de solicitarse con una antelación de tres días naturales y su concesión estará dispuesta e función de las necesidades del servicio, no pudiéndose acumular en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, por lo que deberá mediar entre ambos algún día de trabajo efectivo, salvo que se acumule conjuntamente con la baja maternal y vacaciones anuales.

c) Por matrimonio, dieciocho (18) días naturales.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso.

e) Por nacimiento, 15 días, a disfrutar por el padre u otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento.

f) Para resolver asuntos perentorios ante organismos oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

g) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

h) Para someterse a exámenes oficiales y demás pruebas de aptitud, evaluación y cursos, el tiempo indispensable.

i) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/a (siempre que se justifique por certificado de convivencia), abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre fuera de la provincia siete días.

j) Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica o ingreso hospitalario a los familiares comprendidos en el apartado i) y familiares a su cargo, hasta un máximo de siete días, estudiándose cada caso concreto por el Delegado de Personal junto con la Dirección de la empresa.

k) En caso de nacimiento de nietos, un día. En los apartados e), i) y j) el permiso empieza a contar al día siguiente del hecho, si el trabajador se encontrase de servicio.

l) Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma ciudad, un día; si el traslado tuviera lugar en otra localidad, dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia.

## CAPITULO V

### CONDICIONES ECONOMICAS

#### Artículo 26.- Conceptos retributivos

Las retribuciones salariales del personal en este Convenio se concretan, con carácter general, en los siguientes conceptos:

a) Retribuciones básicas:

- Sueldo

- Trienios

a) Retribuciones básicas: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las pagas extraordinarias se devengarán por un importe, cada una de ellas, igual a la suma de una mensualidad del sueldo, trienios, más el 100 por 100 del complemento de destino mensual y el 100% del complemento específico que se perciba, abonándose esta en los meses de Junio y Diciembre.

El personal laboral interino percibirá las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al grupo o subgrupo de adscripción.

Los trienios consisten en una cantidad, que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional. En el supuesto de que este no tenga subgrupo 3 años de servicio. Se reconocerán los trienios correspondientes a todos servicios prestados an-

tes 1 de Enero de 2009, teniendo efectos retributivos únicamente a partir de dicha fecha.

Al empleado que se contratara con carácter interino, al igual que al contratado fijo en plantilla, se le computará a efectos de antigüedad, la suma de los distintos periodos en que el mismo haya estado prestando servicios bajo cualquier modalidad de contratación en cualesquiera de la Administraciones Públicas en todas aquellas categorías de similar contenido a la plaza que desempeñen.

#### Artículo 27.-Horas extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, según artículo 21 de este Convenio, siempre que no se trate de puestos de trabajo para los que la Relación de Puestos de Trabajo tiene establecida la plena o especial dedicación. Por tanto quedan exceptuados de estos regímenes de compensación los empleados públicos que perciben en el complemento específico el factor de plena o especial dedicación.

2.- Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas extraordinarias realizadas fuera de la jornada habitual y que se compensen preferentemente con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada.

3.- Los tiempos equivalentes de descanso retribuido, que podrán acumularse hasta completar días de descanso, habrán de disfrutarse cuando la organización del trabajo y el funcionamiento de los servicios lo permitan y, en todo caso, dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. Cuando las horas extraordinarias se realicen en festivos o en los días de descanso intersemanal la proporción serán de dos horas y media por cada una realizada.

4.- Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios

a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

b) En los demás casos, la disponibilidad para la realización de horas extraordinarias se ajustará al siguiente criterio:

Horas extraordinarias necesarias por demandas imprevistas o periodos puntas de trabajo, ausencias imprevistas, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: el criterio a seguir es su consideración estructural y de libre aceptación por el trabajador.

Será preceptivo con carácter previo a su realización, la petición de Informe a la Gerencia del PPTC, explicando las causas, personas y criterios adoptados salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Con carácter general, siempre que la realización de los servicios extraordinarios sea previsible y no se dificulte con ello el funcionamiento de los servicios se comunicará por escrito al empleado/a, haciendo constar la necesidad de la realización de los mismos, causas y motivos. Se garantizará un reparto equitativo de la realización de los servicios extraordinarios entre los empleados de la misma unidad.

5. En aquellos supuestos previstos en el apartado 4. b) de este artículo, en que hubiera que retribuir económicamente los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, la Gerencia del PPTC deberá de justificar su excepcionalidad en un plazo no superior a 5 días laborables. En ambos casos, el valor de la hora profesional, sobre el que se aplicará el 75% para el cálculo de gratificación, será el cociente de la siguiente divi-

sión:

a) Dividendo: importes anuales de sueldo, trienios, pagas extraordinarias.

b) Divisor.- jornada anual determinada en el artículo 21 del presente texto.

6. Mensualmente la Gerencia informará por escrito a los representantes de los trabajadores de los servicios extraordinarios realizados, causas que los han motivado, empleados que los han efectuado y Servicio al que están adscritos.

#### Artículo 28.-Servicios Especiales

Dadas las especiales características de las funciones y objetivos del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), compensará las horas extras a aquellos puestos cuyo trabajo impliquen servicios extras y fuera de la jornada habitual de trabajo, y/o requieran desplazamientos y pernoctaciones fuera de la localidad. Estas horas serán compensadas según el artículo 27 del presente convenio.

No obstante, en el caso que coincida con sábado, domingo o festivo, además se compensará con un 1.5 días por cada uno de ellos. Dichos días compensatorios serán disfrutados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos o en otros periodos del año, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, siempre antes de la finalización del ejercicio, salvo los realizados en diciembre que deberán compensarse en enero del año siguiente

#### Artículo 29.-Compensación de festivos

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no contempladas como servicios especiales de los definidos en el artículo anterior, no se pudiera disfrutar el día de fiesta o descanso semanal correspondiente (sábados y domingos), el Patronato Provincial de Turismo vendrá obligado a conceder un 1.5 días por festivo trabajado de descanso compensatorio, teniendo en cuenta las necesidades del servicio en cada caso.

Dichos días compensatorios serán disfrutados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos o en otros periodos del año, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, siempre antes de la finalización del ejercicio, salvo los realizados en diciembre que deberán compensarse en enero del año siguiente.

#### Artículo 30.-Liquidación y pago

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes que corresponda, en lo que a la Paga Extraordinaria del mes de Diciembre se refiere se abonará antes del 23 de diciembre.

En lo referente a la liquidación y pago, se estará a los dispuestos en el art. 29 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 31.-Anticipos reintegrables

Los trabajadores del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de hasta 3.000 € que deberán reintegrarse en el plazo máximo de doce meses siguientes a la concesión, quedando condicionado a la existencia de tesorería suficiente.

Independientemente de ello, el pago del anticipo mensual se efectuará mediante transferencia bancaria los días 15 de cada mes, siendo descontado del salario del mes correspondiente.

### CAPITULO VI

#### CONDICIONES SOCIALES

##### Artículo 32.- Seguro de accidentes

La empresa dispondrá de un seguro de accidentes individuales modalidad que incluya las garantías y capitales por individuo de al menos los siguientes casos:

a) Muerte por accidentes

b) Invalidez permanente total o absoluta

- c) Gastos de asistencia sanitaria incluidos
- d) Asistencia en viaje por accidente o enfermedad: Incluida.
- e) Robo: Incluido.

#### Artículo 33.- Seguro de equipajes

El Patronato Provincial de Turismo mantendrá un seguro que cubra la pérdida definitiva de los mismos, siendo beneficiario de su percepción el trabajador afectado. Las condiciones para su eficacia serán las contratadas por la Compañía Aseguradora.

En el caso de que el transportista demorara la entrega del equipaje y no fuera posible su recuperación antes de la Promoción, el trabajador afectado tendrá derecho a una compensación de los gastos extraordinarios que se le ocasionen, que lo serán por cuenta de la compañía aseguradora.

Será requisito la existencia de justificante oficial de la demora por parte del transportista.

#### Artículo 34.- Revisión médica

Dentro de la jornada de trabajo, el personal comprendido en este Convenio será objeto de una revisión médica anual obligatoria que se efectuará en la entidad que se haya concertado la cobertura de los Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales o por el Servicio Médico de Diputación.

#### Artículo 35.- Gestación

La mujer trabajadora, al quedar embarazada, tendrá derecho a que por la Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal y Sección Sindical a la que pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, previo informe facultativo.

En los casos de toxicidad y contagio desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que puede desempeñar, así como en los casos de peligrosidad o penosidad.

Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir de la 8ª semana.

### CAPITULO VII

#### FORMACIÓN PROFESIONAL, INGRESOS, VACANTES, CATEGORÍAS

##### Artículo 36.- Formación Profesional

En caso de que se considere oportuno por parte del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba y el Delegado de Personal, se realizarán cursos de formación profesional.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados e impartidos por empresas no dependientes del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, el trabajador, previa autorización de la dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, si coincide con el curso, sin merma alguna de sus haberes.

#### Artículo 37.- Capacidad disminuida

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente.

### CAPITULO VIII

#### MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

##### Artículo 38.- Mantenimiento del puesto de trabajo

En ningún caso se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo derivadas de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

### CAPITULO IX

#### Artículo 39.- Principios de ordenación

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresa. El régimen disciplinario se aplicará siempre con respeto a los principios de presunción de inocencia e in dubio pro operario. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento laboral culpable del/la trabajador/a, podrán ser sancionadas por el órgano competente de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada del PPTC al trabajador/a y al Delegado de Personal.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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.

#### Artículo 40.- Graduación de faltas.

1.- Faltas leves. Se considerarán como faltas leves:

- a) el incumplimiento injustificado del horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
- b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, incluida aquella que tenga una motivación de carácter sexual.
- c) Descuido o negligencia en el incumplimiento del trabajo.
- d) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo de uno o dos días al mes.
- e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

2.- Faltas graves. Se considerarán como faltas graves:

- a) La falta grave de obediencia debida a los superiores y autoridades en relación a las funciones propias de su puesto de trabajo.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La falta grave de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general, incluida la que tenga una motivación de carácter sexual.
- d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- h) Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga más de 10 horas al mes.
- j) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.
- k) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, cuando causen perjuicio a la empresa o se utilicen en provecho propio.

l) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de falta grave de sus subordinados.

3.- Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves:

a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.

b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales. d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

e) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

f) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días continuos, al mes.

g) Los malos tratos de obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general, incluidos los que tengan una motivación de carácter sexual.

h) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

i) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja, por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.

j) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

k) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de una año.

l) Causar por negligencia mala fe o daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Corporación.

m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

n) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados.

La iniciación del expediente disciplinario interrumpe los plazos de prescripción. No obstante, tras el conocimiento de los hechos objeto de instrucción, el instructor hará una valoración de los mismos y en su caso apreciará de oficio la prescripción si concurre, tras lo cual propondrá el archivo de las actuaciones.

El expediente previo se tramitará por el Jefe de Servicio o responsable del centro en un plazo máximo de ocho días, a partir del momento en que se conozca el hecho y estará constituido por:

- Denuncia.

- Pliego de Alegaciones, presentado por el trabajador presuntamente inculpado.

- Comunicación al representante legal de los trabajadores.

Los documentos que forman el expediente previo iniciado en el centro, serán remitidos al Servicio de Recursos Humanos, en el

cual será calificada la falta provisionalmente, en el plazo de ocho días, contados desde la recepción del expediente, y se dará traslado de esta calificación al trabajador inculpado, Delegado de Personal, para que aleguen lo que estimen pertinente en un plazo de ocho días, a partir de la notificación de la calificación provisional.

Una vez presentado pro el trabajador presuntamente inculpado, el Pliego de alegaciones a la calificación provisional, se procederá a la calificación definitiva del expediente disciplinario en cuestión, en un plazo de ocho días, a partir de la recepción por el servicio de Recursos Humanos de los documentos antes mencionados. La calificación definitiva deberá ser comunicada al trabajador inculpado muy representantes legales de los trabajadores. Los plazos especificados en la tramitación del expediente, se computarán a partir del día siguiente a la recepción de la notificación por el trabajador presuntamente inculpado.

## CAPITULO X

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 41.- Comisión Paritaria

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de la parte social designados de entre los representantes electos de los trabajadores y dos miembros de la parte económica.

La comisión se reunirá a petición de una de las en los cinco días naturales posteriores a la misma, la cual deberá incluir los temas a tratar y los acuerdos que hubiere serán tomados por, al menos, la mayoría de los miembros de la Comisión.

El sometimiento a la Comisión Paritaria se considerará trámite pre-procesal, por lo que en el caso de discrepancias sobre las que no sea posible llegar a un acuerdo en el seno de la Comisión, quedará abierta la vía a la jurisdicción social.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en los Estatutos del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en la demás legislación vigente que sea aplicable.

Al anterior texto del convenio colectivo y al anexo I, relativo a los Derechos Económicos, habrá que adjuntar con carácter previo a la emisión de informes que procedan por parte de la Secretaría, Intervención, y en su caso, informe de asesoría jurídica, el expediente de modificación de la relación de puestos de trabajo con las correspondientes funciones que justifiquen la modificación efectuada, para con posterioridad por Consejo Rector se proponga su aprobación por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial conforme a lo establecido en el artículo 16 h) de los Estatutos del Patronato Provincial de Turismo de Córdoba.

Con lo que se dio por finalizada la reunión siendo las 10:30 horas del día al comienzo indicado, levantándose la presente acta de la que como Secretario doy fé.

La Vicepresidenta, M<sup>a</sup> José Montes Pedrosa.- El Gerente, Antonio Ramos Pemán.- El Secretario, Juan Moreno Martínez.- El Delegado de Personal, Francisco de Paula Medina Aragón.