

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la sentencia dictada con fecha 14 de febrero de 1996, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 1678/1994, promovido por Construcciones Aeronáuticas, S.A., sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO

Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Construcciones Aeronáuticas, S.A. contra las resoluciones que recoge el primero de los antecedentes de hecho de esta sentencia, las que consideramos ajustadas al ordenamiento jurídico. Sin costas.

Sevilla, 7 de mayo de 1996.- El Secretario General Técnico, Javier Aguado Hinojal.

CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 26 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA. (7100420).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Gestión Medioambiental, S.A. (EGMASA) (Código de Convenio 7100420), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 19 de marzo de 1996, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 21 de febrero de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 148/1994, de 2 de agosto y Decreto 154/1994, de 10 de agosto, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

Tercero. Disponer la publicación del Texto de dicho Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de marzo de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y SUS TRABAJADORES

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Art. 1.- Ámbito personal y funcional.
- Art. 2.- Ámbito territorial.
- Art. 3.- Ámbito temporal.
- Art. 4.- Denuncia, prórroga y revisión.
- Art. 5.- Condición más beneficiosa.
- Art. 6.- Vinculación a la totalidad
- Art. 7.- Comisión de Vigilancia e Interpretación.
- Art. 8.- Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Art. 9.- Organización del trabajo.
- Art.10.- Grupos y niveles profesionales.
- Art.11.- Relación funcional de puestos de trabajo.
- Art.12.- Trabajos de superior e inferior categoría.
- Art.13.- Movilidad geográfica y funcional.
- Art.14.- Desplazamientos temporales.

CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESO Y PROMOCIÓN. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- Art.15.- Provisión de vacantes. Contratación de personal
- Art.16.- Contratación temporal.
- Art.17.- Estabilidad en el empleo.
- Art.18.- Promoción profesional.

CAPÍTULO IV. JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

- Art.19.- Jornada laboral y horarios.
- Art.20.- Calendario laboral.
- Art.21.- Cambio de jornada por motivos personales.
- Art.22.- Prolongación de jornada.
- Art.23.- Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.
- Art.24.- Horas extraordinarias.
- Art.25.- Vacaciones.
- Art.26.- Permisos retribuidos.
- Art.27.- Permisos no retribuidos.
- Art.28.- Excedencias.
- Art.29.- Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE

- Art.30.- Seguridad e higiene.
- Art.31.- Representación de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.
- Art.32.- Prendas y medidas de protección.
- Art.33.- Asistencia Sanitaria.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Art.34.- Norma general.
- Art.35.- Faltas leves.
- Art.36.- Faltas graves.
- Art.37.- Faltas muy graves.
- Art.38.- Sanciones.
- Art.39.- Prescripción de faltas.
- Art.40.- Procedimiento sancionador.
- Art.41.- Garantías procesales.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS

- Art.42.- Retribuciones básicas, complementos y plusas salariales.
- Art.43.- Antigüedad.
- Art.44.- Productividad y competitividad.
- Art.45.- Complemento transitorio.
- Art.46.- Gratificaciones extraordinarias.
- Art.47.- Horas extraordinarias.
- Art.48.- Dietas y desplazamiento.
- Art.49.- Anticipo a cuenta de devengos mensuales.
- Art.50.- Forma de pago.
- Art.51.- Revisión de las retribuciones e indemnizaciones.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ACCIÓN SOCIAL

- Art.52.- Formación profesional.
- Art.53.- Acción social.
- Art.54.- Anticipos y créditos.
- Art.55.- Prestaciones complementarias por ILT.
- Art.56.- Seguros.

CAPÍTULO IX. ACCIÓN SINDICAL

- Art.57.- Derechos de los trabajadores.
 Art.58.- Delegados de Personal. El Comité Intercentros.
 Art.59.- Acción Sindical.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES. ÁMBITO DE APLICACIÓN**ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL**

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa de Gestión Medioambiental (en adelante EGMASA) y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente. Quedan no obstante excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto número 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula el personal de Alta Dirección, así como aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo en la empresa, con rango de Dirección de Área, Jefatura de Departamento, Jefatura de Servicio A-1 y aquellos trabajadores que, con independencia de ostentar una Jefatura de Servicio, estuvieran asimilados a los anteriores por la naturaleza del trabajo desempeñado.

Igualmente quedan excluidos de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo específico dentro de la empresa, en función de las características del sector de producción en que presten sus servicios retribuidos y, en especial, los trabajadores de actividades de prevención y extinción de incendios y los trabajadores del sector forestal y agrario en general, salvo el personal encargado, técnico o titulado medio o superior que quede incluido dentro de la plantilla funcional de la empresa.

Ningún trabajador podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas por el presente Convenio, salvo lo previsto en la legislación vigente al tiempo de su firma.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regirán en todos los Centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la Empresa, así como en otros Centros que se puedan crear en el futuro.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1.997. Los efectos económicos se retrotraerán no obstante a 7-3-1995 respecto al personal en situación de alta a su firma, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria en relación con la aplicación progresiva de diferencias económicas.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA, PRORROGA Y REVISIÓN

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra y a la Autoridad Laboral competente, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el artículo tercero y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos y revisado en sus aspectos económicos de manera automática con arreglo al artículo 51.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera a la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto a su retroactividad.

ARTÍCULO 5. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Las mejoras contenidas en el presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, en su conjunto y computo anual, tenga pactadas individualmente la empresa con cada uno de sus trabajadores.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, el Convenio devendrá ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad, siempre que la Comisión de Interpretación y Vigilancia (art. 7) determinase que aquellas afectasen sustancialmente al mismo.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

1. Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo (COMVI).

Esta Comisión estará formada por ocho miembros de los cuales cuatro lo serán en representación de los trabajadores y otros tantos en representación de la Empresa que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio, y un secretario con voz pero sin voto que se nombrará por unanimidad.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de los asesores necesarios

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.
- b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.
- c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
Caso de que éste no se produzca, la Comisión podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.
- d) Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores afectados.
- e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.
- f) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

4. El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:

- a) La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.
- b) Ambas partes deberán pronunciarse sobre la cuestión planteada en el plazo máximo de 15 días.
- c) El Secretario levantará acta de cada sesión. El Acta deberá estar firmada por todos los asistentes.

5. Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento.

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS

Con independencia de la regulación establecida en el presente artículo, con carácter general se establece que la aplicación de los procesos de mediación y arbitraje se deben circunscribir al estricto ámbito de la COMVI, requiriendo, en todo caso, acuerdo voluntario por ambas partes. En el caso de sometimiento a arbitraje de un tercero, la resolución adoptada debe estar sujeta a la normativa laboral vigente.

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la Empresa y los trabajadores, o los representantes legales de éstos.
2. Quedan al margen del presente artículo los conflictos que versen sobre la Seguridad Social.
3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos comprendidos en el presente artículo, aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
4. Los procedimientos para la solución de conflictos son: la interpretación acordada en el seno de la COMVI, la mediación y el arbitraje.
5. En los conflictos individuales el procedimiento será voluntario y requerirá el acuerdo de ambas partes.
6. En los conflictos colectivos surgidos como consecuencia de la interpretación del Convenio o de intereses en el seno de la COMVI, ésta podrá solicitar la mediación o el arbitraje en los mismos términos que para el resto de conflictos colectivos conforme a lo dispuesto en el presente artículo.
7. Cuando el conflicto revista el carácter de colectivo y sea consecuencia de la interpretación del Convenio, la mediación podrá ser solicitada de mutuo acuerdo, tras haber intentado en el plazo de 15 días la solución del conflicto en el marco que se originó.

En la solicitud de mediación, dirigida a la COMVI se señalarán las cuestiones sobre las que versa el conflicto, así como las propuestas de la parte solicitante o de ambas.

La parte o partes solicitantes solicitarán a la COMVI que realice esta función o que sea ésta, por acuerdo de ambas partes, la encargada de designarlo.

8. Las propuestas de solución que ofrezca la mediación a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ellas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentando copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. Independientemente del arbitraje que, de mutuo acuerdo, pueda derivarse del procedimiento de mediación anteriormente indicado, podrá concluirse un procedimiento arbitral de solución de conflictos según lo que a continuación se establece:

- a) Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.
- b) El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:
 - Nombre del árbitro o árbitros designados.
 - Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
 - Domicilio de las partes afectadas.
 - Fecha y firma de las partes.
 - Pago de los gastos ocasionados en caso de fallo desfavorable.
- c) Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la COMVI y, a efectos de constancia y publicidad, a la Autoridad Laboral competente.
- d) La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos en relaciones laborales imparciales. Sus decisiones deben estar por ello basadas y fundamentadas en la normativa laboral vigente y aplicable.
- e) Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje, salvo que esto pudiera suponer la caducidad de acciones judiciales.
- f) Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.
- g) La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

- h) El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicará/n a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente, a la Secretaría de la COMVI y a la Autoridad Laboral competente.
- i) La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- j) La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de los pactado en Convenio Colectivo.

11. A los efectos de lo establecido en el presente artículo, la COMVI tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial las siguientes: establecer la lista de mediadores y árbitros, fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y analizar sus resultados.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A) Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin perjuicio de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

B) Ámbito de la organización del trabajo

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los "índices de aprovechamiento de recursos" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de producción de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el periodo de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

C) Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo y nuevas tecnologías

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos y condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 10. GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES

A) Grupos profesionales

GRUPO A: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, o de experiencia laboral equivalente, desempeñen un puesto de trabajo definido como de titulado superior o experiencia.

NIVELES: Nivel 2 (SUPERIOR)
Nivel 3 (BÁSICO)

Las funciones generales del nivel se determinan en el apartado 2º de este artículo.

GRUPO B: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado universitario, Formación Profesional de tercer grado o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada.

NIVELES: Nivel 1
Nivel 2

Las funciones de los niveles se determinan en el apartado 2º de este artículo.

GRUPO C: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, B.U.P., Formación Profesional de segundo grado o titulación o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada.

NIVELES: Nivel 1
Nivel 2
Nivel 3

Las funciones de los niveles se determinan en el apartado 2º de este artículo.

GRUPO D: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado o título o experiencia profesional equivalente, desempeñen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada.

No se distinguen niveles dentro del grupo.

Las funciones generales de este grupo se determinan en el apartado 2º de este artículo.

GRUPO E: Se encuadran en este grupo los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo para los que se exija sólo esfuerzo físico y/o atención y no requieran de cualificación académica o profesional.

No se distinguen niveles dentro del grupo.

Las funciones generales de este grupo se determinan en el apartado 2º de este artículo.

B) Niveles profesionales

GRUPO A: En el Nivel 2 (SUPERIOR) de este grupo se encuadran aquellos trabajadores que se caracterizan por realizar labores de alto contenido intelectual, responsabilizándose de sus resultados, debiendo acreditar al menos tres años de experiencia profesional con un desarrollo profesional adecuado, dentro del nivel inferior del grupo.

En el Nivel (BÁSICO) se encuadran los Técnicos Superiores que desempeñen labores de alto contenido intelectual y responsables de sus resultados, pero que no acrediten una experiencia en su puesto de trabajo superior a los tres años. Igualmente para poder formar parte de este nivel es necesario acreditar al menos dos años de experiencia previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas.

GRUPO B: En el Nivel 1 de este grupo se integran los responsables de unidades técnicas o administrativas y los supervisores técnicos y administrativos para cuyo desempeño se exija titulación de grado medio o experiencia equivalente. Se caracteriza este nivel por comprender funciones de supervisión y coordinación de los trabajos de las unidades administrativas o instalaciones productivas sencillas o supervisión de obras y servicios que por su volumen de negocio requieran de una gran responsabilidad.

En el Nivel 2 se encuadran los puestos de trabajo asignados a personal para los que se exija la titulación de grado medio, con al menos dos años de experiencia o sin titulación pero con experiencia equivalente, cuyas funciones estén referidas a la coordinación de unidades administrativas o productivas y/o supervisión de obras y servicios.

GRUPO C: El Nivel 1 se caracteriza en especial dentro del grupo por la circunstancia de coordinar y organizar las tareas de un grupo de trabajadores adscritos a unidades administrativas o a la supervisión directa de obras y servicios.

En el Nivel 2 se encuadran los trabajadores del grupo con mayor experiencia y polivalencia profesional, que posibilita ejecutar las tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad, generando actividad para otros trabajadores.

En el Nivel 3 se encuadran los trabajadores con experiencia acreditada, de al menos dos años, que desempeñan las labores ordinarias del grupo correspondientes a su titulación y/o experiencia equivalente, con capacidad suficiente para la gestión de su propia actividad laboral.

GRUPO D: Se caracteriza este grupo por estar integrado por aquellos puestos de trabajo cuyas funciones son de carácter elemental y se llevan a cabo con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos muy precisos, con un alto grado de supervisión, si bien requieren de conocimientos suficientes de las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, con experiencia de al menos dos años en la realización de funciones propias de su puesto de trabajo.

GRUPO E: Se integran en este grupo el personal cuyas funciones, con un alto grado de dependencia, sólo requieran esfuerzo físico y/o atención y no requieran de cualificación académica o profesional.

Con independencia de los niveles establecidos para cada grupo, se prevén los niveles en prácticas o aprendizaje para aquellos supuestos en que con arreglo a lo previsto en la ley se contrate a trabajadores de acuerdo con éstas fórmulas de contratación.

ARTÍCULO 11. RELACIÓN FUNCIONAL DE PUESTOS DE TRABAJO

La Empresa está obligada en el primer trimestre de cada año a presentar a los representantes de los trabajadores la estructura de la plantilla funcional, distinguiendo entre los puestos cubiertos por personal indefinido de aquellos otros que, dependiendo de las cargas de trabajo existentes en cada momento, pueden ser ocupados por trabajadores temporales.

La Empresa comunicará a los representantes del personal la previsión de plazas que pretende dotar en el ejercicio, con arreglo al presupuesto previsto.

En todo caso, será competencia de la Dirección la aprobación de la estructura organizativa que en cada momento se requiera para la buena marcha de la Empresa.

ARTÍCULO 12. TRABAJOS DE INFERIOR Y SUPERIOR NIVEL

Además de lo establecido en la regulación laboral correspondiente, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de nivel superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.
2. Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel superior o inferior será necesario el informe previo de los Delegados del Personal, Comité de Empresa u Comité Intercentro, si lo hubiere.

3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a 6 meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. La realización de trabajos de superior e inferior nivel estará referida a la expresa asignación al trabajador a las funciones y responsabilidades consideradas diferenciadoras del nivel que, en su caso, corresponda a dichos trabajos. En consecuencia la mera asignación temporal y con carácter parcial de tareas correspondiente a un puesto de trabajo de superior o inferior nivel no determinará por sí sola el reconocimiento de tal situación. En los casos de trabajos de superior nivel, el reconocimiento de la situación a efectos de devengo salarial se producirá por la efectiva realización de las funciones y asignación de responsabilidades durante al menos una jornada completa de trabajo.

ARTÍCULO 13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

1. La movilidad geográfica se efectuará siempre entre puestos de trabajo de, al menos, el mismo grupo y nivel, y de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Antes de adoptar los criterios de movilidad geográfica que en las presente normas se contemplan, se agotará la vía de la voluntariedad en los cambios, y la de concurso, en los casos que proceda.

Se tendrá en cuenta, a la hora de resolver el traslado forzoso, la antigüedad y circunstancias familiares.
4. Los trabajadores, no podrán ser objeto de la movilidad geográfica, sino por razones de necesidad acreditada, previo informe de los representantes de los trabajadores.
5. En el supuesto de que la movilidad geográfica comporte un cambio de residencia, dará lugar a las siguientes ayudas:
 - a) Abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares.
 - b) Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
 - c) El resto de las ayudas por razón de traslado se pactarán entre la Empresa y el trabajador afectado.
6. Se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de 30 días naturales.
7. Garantías:
 - a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, se mantendrá con categoría correspondiente al grupo y nivel que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución consolidada correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.
 - b) Todo aquel trabajador que haya sido trasladado con carácter forzoso, con carácter permanente o agotado el plazo máximo de traslado temporal previsto en el artículo siguiente, no podrá verse afectado de nuevo por estos tipos de traslado, durante un periodo que como mínimo será de 2 años.
8. Excepciones. Estarán exceptuados de movilidad geográfica los siguientes casos:
 - a) Los trabajadores que hayan cumplido 48 o más años.
 - b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.
9. Criterios para la movilidad geográfica. Se atenderán los siguientes criterios:
 - a) Que el trabajador ocupe la plaza más cercana geográficamente a la que deba cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos 3 años otra vacante del mismo empleo con trabajadores de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un trabajador del siguiente Centro más cercano.
 - b) Entre los trabajadores de un mismo centro se elegirá al de menor antigüedad.
 - c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables para la movilidad geográfica:
 - Tener menos cargas familiares.
 - No estar realizando estudios en ese curso escolar.
10. Será necesario en todo caso informe previo de los representantes de los trabajadores de los centros de origen y destino.
11. La Empresa, ante necesidad acreditada, podrá libremente disponer la movilidad funcional de los trabajadores entre puestos del mismo grupo, nivel y centro de trabajo. En este caso también es preciso la solicitud de informe previo a los representantes de los trabajadores. Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de los derechos económicos y cotizaciones en el presente Convenio.

ARTÍCULO 14. DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES

1. Por razones técnicas, organizativas o de producción, EGMASA podrá desplazar a su personal temporalmente en comisión de servicio, hasta el límite de 1 año, a población distinta de su Centro de Trabajo abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. En el caso de trabajadores con plus de manutención que permanecen fuera del ámbito de su centro de trabajo, tendrán derecho a percibir la diferencia entre su plus diario y los conceptos de dietas regulados en el artículo 48.
2. El trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuando el centro de trabajo al que se le hubiera desplazado temporalmente diste al menos en 250 kilómetros, corriendo los gastos a cargo de la empresa.
3. En los supuestos en que la propia naturaleza del puesto de trabajo requiera desplazamientos temporales superiores a quince días consecutivos o inferiores a dicho plazo que deban llevarse a cabo de manera sistemática, se podrá pactar entre la empresa y el trabajador, junto a sus representantes, las indemnizaciones a tanto alzado que procedan, para resarcir al trabajador de los gastos que dichos desplazamientos le ocasionen.

CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE VACANTES, INGRESO Y PROMOCIÓN: ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 15. PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La contratación de personal por EGMASA respetará los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La provisión de vacantes se realizará con carácter prioritario mediante los procedimientos de traslados y promoción a ascensos, por este orden, cuando en plantilla existan trabajadores que cumplan con las características exigidas para el puesto de trabajo a cubrir. La COMVI determinará los criterios generales para la provisión de vacantes.

Para la provisión de vacantes de acuerdo con los sistemas de traslado y promoción se estará a lo dispuesto en el Reglamento establecido al efecto por la COMVI.

ARTÍCULO 16. CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. Los puestos de trabajo que queden vacantes podrán ser cubiertos por personal laboral temporal de conformidad con la normativa vigente, todo ello en función de los objetivos y presupuestos aprobados por la Dirección de la Empresa. También podrán ser objeto de contrato temporal los puestos que sea necesario proveer con carácter coyuntural. En especial, cubrirá los puestos de trabajo que resulten necesarios con arreglo a los trabajos que le sean encomendados por las Administraciones Públicas, mediante la contratación por obra o servicio determinado. La retribución será de acuerdo con su nivel profesional.
2. La selección del personal a contratar temporalmente se efectuará de conformidad con los criterios del artículo anterior.
3. A los trabajadores que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido y hubiesen con antelación prestado en el mismo grupo profesional sus servicios en la Empresa, con carácter temporal, el periodo de tales servicios se les computará, tanto en lo que se refiere al periodo de prueba como a su antigüedad.

ARTÍCULO 17. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Todas aquellas personas que cumplan los requisitos establecidos en la Disposición Transitoria Segunda del presente Convenio Colectivo, se consideran que conforman la plantilla funcional de la Empresa.

Sobre el número total que resulte de esta plantilla no se podrán producir, a la finalización de cada ejercicio, pérdidas netas de empleo, salvo lo previsto en los artículos 44 y 51 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Las garantías que aseguran la empleabilidad se establecen en base a los siguientes criterios:

1. Reubicación de los excedentes laborales por cese de la actividad principal o servicio, dentro del ámbito de la Empresa, en puestos de similares características.
2. Preferencia de los trabajadores afectados para cubrir vacantes que estén sometidas a los procesos de traslado y promoción.
3. Preferencia de los trabajadores afectados respecto de aquellos otros que estén contratados bajo modalidades puramente temporales, y que por ello, no forman parte de la plantilla funcional de la Empresa. Igualmente gozarán de preferencia ante la creación y puesta en marcha de nuevas actividades y servicios.
4. Formación y reciclaje profesional para asegurar la adecuación y desarrollo satisfactorio en los nuevos puestos de trabajo.
5. Mantenimiento de su grupo y nivel profesional, así como de su retribución, aunque con excepción de aquellos pluses que estuvieran relacionados con el puesto de trabajo que realizaba con anterioridad.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación de su estructura organizativa y de los puestos que integran anualmente la plantilla funcional. Esta estructura deberá ser presentada a los representantes de los trabajadores, correspondiendo a la COMVI el desarrollo de las normas que aseguren el cumplimiento de este precepto y su compatibilización con el Reglamento de Traslados y Promoción.

ARTÍCULO 18. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Con independencia de los casos de ascensos en virtud de los procedimientos internos de provisión de vacantes, a los trabajadores de los grupos E y D les será reconocida su pertenencia al grupo inmediatamente superior, en los casos en que, superadas las fases de prácticas y/o aprendizaje, permanezcan dos años mas en el grupo profesional con un adecuado nivel de desempeño, acreditando haber superado el programa de desarrollo profesional establecido por la Empresa para alcanzar las habilidades profesionales requeridas en el grupo superior.

La promoción realizada por este sistema, significará para el trabajador el reconocimiento por la Empresa de la capacidad y el deber de realizar las funciones del grupo superior, sin perjuicio de que, en función de las necesidades del servicio, deba continuar en su caso, desempeñando las funciones que viniera realizando hasta entonces, sin que ello determine la realización de funciones de categoría inferior.

CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 19. JORNADA LABORAL Y HORARIOS

La jornada laboral de trabajo será de 1740 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. No obstante lo anterior, los trabajadores que presten sus servicios en las Plantas Industriales, Laboratorios, CIDMA o centros productivos asimilados tendrán una jornada anual de 1764 horas, cuya compensación económica está recogida en la retribución pactada para estos trabajadores en el presente Convenio.

Para conocimiento de los empleados, trimestralmente se publicará en los diferentes centros de trabajo el desarrollo del cómputo anual de cada empleado.

El horario se determinará por la Dirección de la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores.

Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la Dirección de la empresa ordenará los horarios respetando los mínimos siguientes:

1. Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias, salvo horarios de Fin de Semana.
2. Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de, al menos, doce horas.
3. Que la distribución de las jornadas se concentre en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de Fin de Semana. La COMVI informará la distribución de las jornadas especiales por necesidades del servicio.
4. Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo turnos predeterminados de fin de semana.
5. En los relevos de trabajos a turnos, y siempre que las necesidades de producción lo exijan, se computará como tiempo trabajado diez minutos más sobre la jornada ordinaria correspondiente al turno, compensándose dichos tiempos por descansos, que se disfrutarán acumuladamente cuando las circunstancias de producción lo permitan.

Cuando de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral vigente se deba disfrutar de tiempo de descanso por razón de jornada ininterrumpida superior a seis horas, dicho tiempo será considerado como tiempo efectivamente trabajado, a los efectos del cómputo de la jornada anual.

ARTÍCULO 20. CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral de la empresa en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario, de acuerdo con la jornada anual pactada, se determinará por la Dirección, previo informe de los diferentes Comités de Centro, o en su defecto los Delegados de Personal.

Asimismo, la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores, durante el primer trimestre de cada año, el calendario laboral, los cuadrantes de turno de trabajo, así como los criterios del control horario, pudiendo ser revisado con carácter trimestral, previo informe a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 21. CAMBIOS DE JORNADAS POR MOTIVOS PERSONALES

La Empresa podrá conceder, previa petición por escrito cambio de jornada laboral, compensándola con otra jornada de trabajo.

Se concederán un máximo de cuatro cambios al año no pudiéndose solicitar agrupados los días.

Se excluyen de estos cuatro días los períodos coincidentes con Semana Santa, fiestas locales, Navidades, Domingos y Festivos.

ARTÍCULO 22. PROLONGACIÓN DE JORNADA

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. En todo caso el tiempo acumulado de horario ordinario y prolongación de jornada no excederá de nueve horas.

Los tiempos adicionales trabajados serán compensados en tiempo equivalente de su jornada laboral.

Todo tiempo que exceda de nueve horas diarias será considerado como extraordinario, y se regirá por las normas de horas extraordinarias. No obstante, en el caso de que por necesidades del servicio se debiera prolongar la jornada en más de una hora sobre la habitual, la totalidad del exceso será considerado como horas extraordinarias.

ARTÍCULO 23. JORNADA LABORAL CON OCASIÓN DE ESPECIALES CONDICIONES DE TRABAJO

En aquellos casos que la actividad desarrollada exija la realización de reuniones, visitas, desplazamientos o especial dificultad, la jornada laboral se regirá por las condiciones siguientes:

1. El tiempo en que el trabajador deba permanecer fuera del lugar de trabajo, se entenderá como tiempo de trabajo, con el límite de nueve horas diarias, a efectos de su cómputo.

No obstante, en los casos en que el trabajador, por circunstancias relativas al trabajo deba permanecer fuera del municipio o puesto base donde radique el centro de trabajo, se computarán 12 horas de trabajo. El exceso sobre las nueve horas, que no tendrá carácter de hora extraordinaria se compensará por descanso en igual proporción, sin posibilidad de acumulación.

2. Las reuniones de trabajo, visitas de obras u otras actividades análogas generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamiento no tendrán que adaptarse al horario normal, sino al fin que las motiva y la disponibilidad u horario de los centros o personas con los que se relaciona la salida o el desplazamiento y a la mejor organización de este

3. En el caso de que por la naturaleza de su trabajo, los Técnicos Superiores, Medios y personal Encargado, no estén adscritos a horario diario determinado, no supondrá merma de los mínimos recogidos en el artículo 19 del presente Convenio.

4. Los Técnicos Superiores, Medios y Encargados adscritos al Plan Infoca y a Programas de Emergencia, que por las singulares características de su jornada ordinaria debiesen trabajar en festivos y en horas nocturnas, computarán estas horas a razón de 1,25. El exceso computable del 0,25 se disfrutará conforme al artículo 24.6 del presente Convenio.

ARTÍCULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. En los casos en que las horas extraordinarias se realicen fuera de la jornada laboral, y el trabajador deba desplazarse hasta el centro de trabajo, el tiempo de desplazamiento se computará como de trabajo.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, realizándose exclusivamente aquellas que resulten necesarias por trabajos imprevistos o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos en el presente convenio. Este tipo de horas extraordinarias es considerada estructural y su realización voluntaria.

2. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en el apartado anterior se regirán por lo dispuesto en la normativa vigente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

4. La Dirección de la empresa o del centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, delegados sindicales y en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución temporal y relación nominal de los trabajadores que las realizaron. Así mismo, y en función de esta información y los criterios más arriba señalados, la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

5. Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador y previa comunicación de 48 horas anteriores por tiempo de descanso en la proporción de una hora extraordinaria trabajada por dos de descanso. El descanso compensatorio será disfrutado por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan. El valor de las horas extraordinarias para el caso de que por las necesidades del servicio no pudieran compensarse mediante descanso se ajustará a lo previsto en el artículo 47 del presente Convenio

6. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de lo previsto para los trabajadores que tengan asignado el plus de especial dedicación, el personal de los grupos A y B y el nivel 1 del grupo C sólo podrán compensar el tiempo sobre su jornada ordinaria singular mediante descanso a razón de una hora trabajada por una de descanso. En los casos anteriores la compensación por descanso de las horas realizadas sobre la jornada ordinaria singular, se disfrutará en el plazo más cercano posible a su efectiva realización. Los correspondientes descansos podrán acumularse durante el transcurso del trimestre, siendo obligatorio su disfrute durante el trimestre siguiente.

En aquellos casos excepcionales, en los que la Empresa no pudiera arbitrar el descanso compensatorio, se procederá a su pago conforme a la relación de una hora de pago por hora trabajada, salvo las nocturnas y festivas que serán compensadas a razón de una hora trabajada por 1,25.

7. Las condiciones extraordinarias no contempladas en éste artículo se pactarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

ARTÍCULO 25. VACACIONES

Todo el personal disfrutará de vacaciones anuales retribuidas por un período de 22 días laborables. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquel que dentro de un año natural sea baja en la empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,8 días laborables por cada mes trabajado, computándose las fracciones por exceso y entero aquel en el que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja, siempre que los días trabajados en el referido mes sean superior a diez. El período de disfrute podrá fraccionarse en dos períodos equivalentes, siendo uno de ellos a elección del trabajador y el resto de acuerdo con las necesidades de organización y trabajo. No obstante, la empresa podrá limitar determinados períodos de trabajo a los efectos del disfrute de vacaciones por razones de acumulación de trabajo de carácter estacional.

Las vacaciones se solicitarán según las normas internas de la empresa.

Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con tres meses de antelación y respetarán los siguientes principios:

- a) Acuerdo entre los trabajadores de una misma Dirección o Departamento, de la misma categoría y turno.
- b) En caso de que no existiera acuerdo entre los trabajadores de la misma Dirección o Departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares.
- c) En caso de concurrir en estas circunstancias varios trabajadores será determinante la antigüedad en la empresa.
- d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permite las necesidades del servicio.
- e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó, o a las vacaciones anuales. En ambos casos siempre que las necesidades del servicio lo permita.
- g) En caso de contrato temporal inferior a un año, las vacaciones correspondientes a dicho contrato podrán acumularse en el supuesto en que el trabajador siga ligado a la empresa, siempre que las vacaciones devengadas no excedan de 22 días laborables en un período anual.
- h) En caso de interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a 2 días laborables por cada día de vacaciones no disfrutado.

ARTÍCULO 26. PERMISOS RETRIBUIDOS

El régimen de permisos retribuidos será el legalmente establecido a la firma del presente convenio, salvo lo previsto en los párrafos siguientes:

- a) Lo previsto en el apartado 3-b del citado artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, será igualmente aplicable a los supuestos de adopción.
- b) Lo establecido en el apartado 3-c del mencionado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, será ampliado a dos días en el caso de que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.
- c) Los días 24 y 31 de diciembre serán disfrutados por los trabajadores como permiso retribuido. Si dichos días coincidieren con un día no laborable, se disfrutarán en días laborables comprendidos entre el 24 de Diciembre y el 8 de Enero del siguiente año.

- d) Los trabajadores disfrutarán de un día de permiso retribuido con motivo de las ferias locales, cuya fijación se realizará por la empresa en función de las necesidades del servicio.
- e) Sin perjuicio de la jornada anual pactada y como consecuencia de los ajustes de calendario anual, los trabajadores podrán disfrutar de dos días de asuntos propios. La petición de estos días deberá realizarse con, al menos, una semana de antelación, quedando su disfrute condicionado a la organización del trabajo. El disfrute de estos días no podrá acumularse a períodos vacacionales, festivos o puentes.

La empresa, discrecionalmente y previo informe de la comisión de interpretación y vigilancia, podrá conceder licencias retribuidas, por período de hasta un año, para la realización de estudios directamente relacionados con el objeto social de la empresa y las funciones que el trabajador desempeñe en ella. Esta licencia sólo podrán solicitarla los trabajadores con más de tres años de antigüedad y no podrán concederse cuando se encuentren en la misma situación más del 10% de la plantilla o más del 25% del grupo profesional a que pertenezca el trabajador. Mientras dure el permiso el trabajador tendrá derecho al salario base, si no percibe ninguna otra prestación durante este período. El trabajador que disfrute un permiso de esta naturaleza no tendrá derecho en los tres años siguientes a la excedencia voluntaria ni a licencias retribuidas y, de causar baja voluntaria o ser despedido procedentemente, deberá indemnizar a la empresa con las retribuciones percibidas durante dicho período.

Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se estudiarán otras causas susceptibles de concesiones de licencias retribuidas.

ARTÍCULO 27. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- Los trabajadores con tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá duración mínima de 7 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 5 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La empresa concederá dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permita.

ARTÍCULO 28. EXCEDENCIAS

Además de las establecidas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, que se aplicará en sus propios términos, los trabajadores con al menos un año de antigüedad, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en los supuestos siguientes:

A) Excedencia forzosa

- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato y de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de Asambleas Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de Alto cargo en la legislación correspondiente.

El reintegro en el servicio activo desde la situación de excedencia forzosa prevista en el párrafo anterior habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Se considera, a todos los efectos, excedencia forzosa el hecho que un trabajador de EGMASA pase voluntariamente a desarrollar un puesto de trabajo en algunas de las empresas o UTE participadas mayoritariamente por EGMASA.

En el supuesto de excedencia forzosa con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, el plazo máximo de excedencia será de tres años. Si la empresa dejara de pertenecer al grupo de empresas de EGMASA, el trabajador deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo en el plazo de tres meses desde que se produzca tal circunstancia.

B) Excedencia voluntaria

- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la empresa, debiéndose ser solicitada con 15 días de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco. Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Formulada la petición por el trabajador se concederá por parte de la empresa en el plazo máximo de 60 días y por el tiempo solicitado.

El régimen de reintegro será el legalmente establecido.

C) Excedencias especiales

- Por atención al cuidado de los hijos. Se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.
- Por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio. El trabajador tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reintegro, en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha de su finalización.

Si sus obligaciones militares o sociales sustitutoria, y con la correspondiente autorización de la jurisdicción militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo diariamente, al menos media jornada el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de haberes que le correspondan.

- Excedencia por cuidados. Los trabajadores que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente o descendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad por limitaciones físicas o psíquicas, que requiera una atención continuada e intensiva, tendrán derecho, por una única vez durante su relación con EGMASA a un período de excedencia, que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada. El régimen de éstas excedencias será el legalmente establecido para las excedencias voluntarias.

ARTÍCULO 29. OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Además de lo dispuesto en el artículo 27, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 30. SEGURIDAD E HIGIENE

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 18 de octubre de 1995 y su posterior desarrollo reglamentario.

ARTÍCULO 31. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior, para la observancia y cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, ambas partes acuerdan la creación de la figura del Delegado de Prevención en cada centro de trabajo que se considere necesario y a nombramiento de la COMVL. A nombramiento de la Empresa se creará la figura del Asesor Técnico de Prevención y Salud Laboral.

Las funciones del Delegado de Prevención serán las siguientes:

- Promover la observancia de las disposiciones en materia de seguridad e higiene.
- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores. Todo esto teniendo siempre en cuenta las condiciones específicas de cada centro de trabajo y cada puesto de trabajo.
- Informar en la tramitación de expedientes sobre toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el vigilante de seguridad de acuerdo con la empresa, y solicitar la intervención de la autoridad laboral competente, si existiera discrepancia con la empresa.
- La empresa promoverá la formación específica de estos vigilantes de seguridad e higiene.

El Delegado de Prevención, dispondrá del tiempo suficiente, para el desarrollo de las tareas propias de su cargo, conforme a lo establecido en el artículo 58. Asimismo asistirá a los cursos que se impartan en esta materia.

En cada centro de trabajo, donde se considere necesario y por cada área homogénea, la empresa llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

Los trabajadores serán informados sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

En cada centro de trabajo se dispondrá de un Manual de Seguridad situado en lugar accesible.

En todo centro de trabajo de nueva creación o todo nuevo proceso que se implantara en los existentes, si no existiese normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa confeccionará un proyecto de seguridad, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta en materia de jornada, lo previsto en los arts. 28, 29 y 30 del Real Decreto 2.001/83 de 28 de Julio en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

ARTÍCULO 32. PRENDAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

A) Prendas y protecciones de trabajo

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las prendas y protecciones de trabajo necesarias en la cantidad y calidad adecuadas. Dichas prendas y protecciones deberán estar homologadas.

La dotación mínima será:

- Técnicos y Analistas: Dos equipos de laboratorio y un par de calzado al año.
- Personal de Plantas: Dos monos y un par de calzado de seguridad en el momento de la contratación efectiva y un mono y un par de calzado de seguridad cada seis meses y ropa de abrigo.
En el caso de manipulación de ácidos o materias corrosivas, se proveerá la dotación adecuada y necesaria frente a los citados agentes.
A los trabajadores que realicen actividad a la intemperie se les dotará de equipamiento impermeable.
- Personal de Flota: Dos equipos de verano y dos de invierno al año (pantalón y camisa), un par de calzado cada seis meses y ropa de abrigo.
Los trabajadores estarán obligados a utilizar la uniformidad prevista durante el tiempo de trabajo.

- d) Personal de campo: Dos equipaciones completas para verano e invierno.
- e) Personal subalterno: Una equipación completa por temporada.

B) Medidas de protección

Además de la que resulten de las funciones propias del vigilante de seguridad e higiene:

- a) Protección a la Maternidad.
Existirá el derecho al cambio el puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo relativas a toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc., puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.
- b) Trabajos en pantalla.
El trabajador que realice trabajos en pantalla, deberá pasar una revisión oftalmológica al año y realizará un descanso de 10 minutos de este trabajo cada dos horas.
- c) Personal con capacidad disminuida.
En los casos en que produzca disminución de capacidad de tal forma que el trabajador no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

ARTÍCULO 33. ASISTENCIA SANITARIA

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.
2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos los trabajadores, cuyo resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la empresa solo dispondrá del resultado global sobre la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 34. NORMA GENERAL

Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

ARTÍCULO 35. 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.
- c) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
- d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.
- e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación y demás bienes de la empresa.
- g) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

ARTÍCULO 36. FALTAS GRAVES

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores y público en general.
- d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del art.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- j) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días al mes.
- k) Haber sido sancionado de tres faltas leves en un periodo de seis meses.
- l) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- m) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 37. FALTAS MUY GRAVES

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vejez o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.
- c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El fraude, la deslealtad y en abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- g) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.
- h) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o clientes proveedores y público en general.
- i) 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.
- j) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días.
Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- k) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un periodo de un año.
- l) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.
- m) La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

ARTÍCULO 38. SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito o verbal, debiendo, esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a seis meses.
 - b) Despido.

Todas las sanciones graves y muy graves serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto.

ARTÍCULO 39. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente. En todo caso, se producirá la prescripción definitiva de las faltas en un mes para las faltas leves, tres meses para las graves y seis meses para las muy graves, a contar desde el momento en que se hubiera cometido, si previamente no se hubiera tramitado definitivamente el procedimiento sancionador e impuesto, en su caso, la sanción que corresponda.

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Para las faltas graves o muy graves, deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio en el que será oído el interesado y sus representantes legales, dándose cuenta de la sanción impuesta a la vez al interesado y a sus representantes legales.

ARTÍCULO 41. GARANTÍAS PROCESALES

La empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas. Con derecho a libre elección de abogado y procurador.

CAPÍTULO VII. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 42. RETRIBUCIONES BÁSICAS, COMPLEMENTOS Y PLUSAS SALARIALES

Las retribuciones básicas, que constituirán el salario mínimo garantizado, estarán compuestas por el salario base y el complemento de nivel. Se considera igualmente garantizado el Plus de Convenio. El importe de este salario garantizado no podrá ser inferior, en cada categoría equivalente, a las cantidades recogidas en el Acuerdo de Subrogación entre EGMASA y GETISA.

En todo caso, los complementos de puestos de trabajo y plusas salariales para cada trabajador, no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención al puesto de trabajo al que efectivamente esté adscrito el trabajador.

Las retribuciones de los trabajadores contratados en prácticas o aprendizaje se ajustará a lo previsto en la legislación vigente al tiempo de su contratación.

En todo caso se encomienda a la COMVI, que en el plazo de un mes, defina los diferentes complementos que componen la estructura salarial de la Empresa.

ARTÍCULO 43. ANTIGÜEDAD

Consistirá en un 1% anual del Salario Base del puesto de trabajo en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador. El complemento de antigüedad se devengará trienalmente.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla 3 años o múltiplo de 3 de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier sociedad o U.T.E. participada mayoritariamente por E.G.M.A.S.A., será reconocido a efectos de antigüedad.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a 3 años interrumpida o ininterrumpidamente.

A efectos del computo de la antigüedad se tomará como fecha límite de partida, la fecha de creación de la Empresa de Gestión Mediambiental, S.A.

ARTÍCULO 44. PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

El sistema de incentivos por cumplimiento de objetivos se regirá por las normas contenidas en el Manual de Gestión y Control de Objetivos de Egmasa. Dicho complemento estará referido especialmente al cumplimiento de los objetivos estratégicos y básicos de actuación, definidos por la Dirección de la Empresa, así como a los resultados económicos del ejercicio en cuestión.

Con independencia de la dotación general que fije la Dirección de la Empresa, se establece un pago garantizado del 7% del salario bruto para el ejercicio 1995 y del 5% para los ejercicios 1996 y 1997.

Estarán incluidos en el sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos todos los trabajadores de la estructura permanente de la empresa con contrato indefinido, que al menos permanezca en alta durante seis meses de un ejercicio natural y aquellos trabajadores que estando vinculados a la empresa mediante una relación laboral de carácter temporal, la

duración de su contrato inicial o prorrogado sea de al menos un año y permanezca en alta como mínimo durante seis meses en un ejercicio. Igualmente estarán incluidos en el sistema de retribución variable los trabajadores adscritos a una obra o servicio determinado, con independencia de la forma de la naturaleza de su relación laboral, cuando su permanencia prevista en la empresa sea de al menos un año.

La baja voluntaria del trabajador en la empresa determinará la pérdida de la retribución variable que se hubiera devengado en el ejercicio.

ARTÍCULO 45. COMPLEMENTO TRANSITORIO

Aquellos trabajadores cuya salario bruto anual pactado individualmente fuera superior al previsto para su grupo y nivel como consecuencia de la valoración de su puesto de trabajo, mantendrán su retribución salarial, si bien la diferencia entre la misma y el salario previsto, se convertirá en un complemento transitorio, que será absorbido por los futuros incrementos salariales que tengan lugar con arreglo al presente Convenio Colectivo y, en su caso, por las retribuciones que se devenguen por productividad y competitividad.

ARTÍCULO 46. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base y complemento de nivel, incrementado con los aumentos por antigüedad que tenga devengados cada empleado.

Estas gratificaciones se abonarán el día 20 de los meses de junio y diciembre.

A las referidas gratificaciones tendrá derecho tanto el personal fijo como el eventual, en función del tiempo trabajado.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{SB+CN+A}{180} \times N$$

- SB = Sueldo base Mensual
 CN = Complemento de Nivel
 A = Cantidad mensual percibida por antigüedad
 N = Número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio o 1 de diciembre. (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos)

El trabajador que cese al servicio de la Empresa, antes del devengo de las citadas pagas, tendrá derecho a percibir el importe correspondiente determinado de la forma indicada en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 47. HORAS EXTRAORDINARIAS

El valor de las horas extraordinarias para cada grupo y nivel será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$[\text{Sueldo base} + \text{complemento de nivel} + \text{complementos de puesto de trabajo} / \text{jornada anual pactada}] \times \text{coeficiente de incremento.}$$

Los coeficientes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria serán los siguientes:

1. Personal de los grupos E y D: 1,75
2. Personal de los niveles 2 y 3 del grupo C: 1,50

Para las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos o festivos, el coeficiente multiplicador se incrementará en 0,25, excepto en el caso de que dichos días sean laborables con arreglo al calendario de trabajo.

ARTÍCULO 48. DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores percibirán una indemnización económica por los gastos efectivamente justificados documentalmente, compuesta por los siguientes conceptos, en el caso de que tuviera que afrontar dichos gastos por necesidades del servicio.

1. Por gastos de manutención y alojamiento:

- a) Alojamiento: La cuantía que corresponda por alojamiento y desayuno en hotel de hasta tres estrellas.
- b) Media manutención: Hasta 2.700 Ptas.
- c) Manutención completa: Hasta 5.400 Ptas.

Por gastos de desplazamiento: 31 Ptas. por Kilómetro recorrido cuando se utilice vehículo propio o el abono del billete en medio de transporte público. En caso de que la compañía ponga a disposición del trabajador un vehículo de la empresa, será obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento. En cualquier caso, la utilización de vehículos propios requerirá la autorización de la empresa.

Como consecuencia de las continuas fluctuaciones del precio del combustible se revisará por la COMVI semestralmente, al alza o a la baja, el precio por kilómetro con motivo de la de la utilización de vehículos propios.

- a) Por gastos de transporte, peajes, etc., por el importe justificado.
- b) En el caso de incidencias extraordinarias la empresa dispondrá de los mecanismos necesarios para que el trabajador en ningún caso tenga que afrontar los gastos que pudieran surgir como consecuencia de la prestación de servicios.

3. El personal de flota que deba desplazarse de su puerto base (un único puerto) donde tenga su amarre oficial, tendrá derecho a percibir estas indemnizaciones (en caso de comida a bordo media dieta, en caso de dejar el barco en otro puerto se pagará el desplazamiento...).
4. El personal técnico y encargado, que por razones del servicio tengan que efectuar salidas por un mínimo de diez días al mes acreditadas por sus superiores, percibirán 45.000 ptas mensuales en concepto de plus de manutención. Entendiéndose que tal indemnización sufre a lo establecido en los apartados anteriores, con la salvedad de lo previsto en el Artículo 14º sobre trabajadores que perciben el plus de manutención.

ARTÍCULO 49. ANTICIPO A CUENTA DE DEVENGOS MENSUALES

A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado, se le dará un anticipo de hasta el cincuenta por ciento (50%) de su haber mensual.

ARTÍCULO 50. FORMA DE PAGO

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia a la cuenta que determine el empleado.

El pago de las remuneraciones se hará efectivo el último día de cada mes y si éste fuese festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

ARTÍCULO 51. REVISIÓN DE LAS RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

Las retribuciones e indemnizaciones correspondientes a 1995, aplicadas con arreglo a lo previsto en la Disposición Transitoria Primera, se actualizarán para 1996 y 1997 con arreglo al I.P.C. del año anterior, publicado por el I.N.E.

En el caso de prórroga completa del presente Convenio Colectivo las retribuciones se actualizarán con arreglo al I.P.C. más un punto para su primer año de prórroga y el I.P.C. para los sucesivos.

Todo lo anteriormente establecido será de aplicación salvo que la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía de alguno de dichos ejercicios establezca un porcentaje de actualización salarial, de cumplimiento obligatorio para las empresas del sector público.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN PROFESIONAL Y ACCIÓN SOCIAL**ARTÍCULO 52. FORMACIÓN PROFESIONAL**

1. De conformidad con lo que prevé el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

Para ello la empresa se compromete en la medida de sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación anual fijada por la Dirección:

- a) Sufragar íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con las actividades de EGMASA.
- b) Los cursos de formación indirectamente relacionados con la actividad de la empresa, pero que interesen para la formación de un trabajador, tales como formación en idiomas, uso de sistemas informáticos, etc., serán subvencionados parcialmente, como máximo en un 50%.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y/o de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con la actividad de la empresa, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

En cualquier caso será condición indispensable, que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. La Empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

4. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia de dichas clases.
- b) Cuando el curso sea en régimen de plena dedicación y ello sea incompatible con la organización del trabajo, la Empresa podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, retribuido, por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5. Los trabajadores podrán asistir a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los Servicios de la empresa. La asistencia será voluntaria para el trabajador salvo que su asistencia haya sido programada por la Dirección o resulte de especial interés para la Empresa, abonándole además de su salario íntegro, los gastos de viaje, dietas y matriculación. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.
6. La empresa incluirá en su presupuesto anual la partida necesaria para la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación.
7. Los trabajadores a través de sus representantes legales participarán en la organización de cursos de formación profesional y perfeccionamiento del personal.

Lo previsto en los números anteriores se ajustará en todo caso a las necesidades derivadas de la organización de los trabajos establecida por la Dirección de la empresa.

Los trabajadores deberán poner a disposición de la empresa toda documentación y materiales de trabajo que le hayan sido entregados con motivo de la realización de programas de formación financiados total o parcialmente por la empresa, o realizados durante el horario de trabajo.

ARTÍCULO 53. ACCIÓN SOCIAL

La Empresa destinará el equivalente al 0,5% de las masa salarial global de E.G.M.A.S.A. a un fondo de acción social, cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de los trabajadores frente a su pérdida por cualquier eventualidad y, complementariamente, a mejorar esta calidad de vida.

Este fondo debe ser utilizado, con preferencia, en la promoción e incentivación de actividades que supongan beneficios para el colectivo global de trabajadores que conformen la estructura de EGMASA, con independencia de su nivel salarial y de su adscripción específica a este Convenio.

La administración y gestión del montante del fondo así como de los servicios ofrecidos se llevará a cabo por la COMVI, la cual designará a las personas y los medios que son necesarios para cumplir estas funciones. Los posibles gastos de administración que pudiera incurrir esta Comisión en el cumplimiento de sus funciones serán imputados al presupuesto asignado.

Con independencia de estas actividades de carácter general la COMVI puede destinar una parte del fondo asignado a cubrir eventuales y extraordinarias situaciones personales de los trabajadores. En concreto pueden contemplarse las siguientes medidas sociales:

- a) Ayudas para estudios de los trabajadores o de sus hijos
- b) Subvención de gastos de guardería
- c) Ayudas por natalidad
- d) Ayudas por nupcialidad
- e) Ayudas a los familiares dependientes de trabajadores fallecidos
- f) Ayudas por familiares minusválidos físicos o psíquicos, a cargo de los trabajadores.
- g) Sufragar o subvencionar parcialmente el coste de asistencia sanitaria privada.
- h) Sufragar, total o parcialmente, costes de lentes, inclusive las de contacto, cuando por la enfermedad en la visión que se tenga, resulten especialmente indicadas.
- i) Subvencionar préstamos otorgados por entidades de crédito, con arreglo a lo previsto en el apartado B del artículo siguiente.
- j) Subvencionar préstamos otorgados con arreglo a lo previsto en el artículo siguiente

ARTÍCULO 54. PRÉSTAMOS Y SUBVENCIÓN DE INTERESES

Los trabajadores por tiempo indefinido tendrán derecho a percibir hasta el importe de tres mensualidades íntegras a devolver en un año. Los trabajadores temporales podrán solicitar dichos anticipos, si bien el reintegro de los mismos deberá efectuarse en el tiempo de vigencia del contrato, cuando este sea inferior a un año. Los anticipos no conllevarán intereses, sin perjuicio de la retención que proceda con arreglo a la legislación fiscal.

La COMVI regulará el procedimiento de solicitud, estudio y concesión de préstamos concedidos por la empresa y de ayudas para la subvención de intereses de préstamos otorgados por entidades financieras.

La empresa subvencionará un saldo de hasta 1.000.000 de pesetas para sufragar el coste de los intereses y ayudas de las operaciones aprobadas por la COMVI, sin perjuicio de la retención que proceda con arreglo a legislación fiscal, la cual no podrá suponer un mayor importe subvencionado.

Asimismo la empresa realizará las gestiones oportunas frente a las instituciones de carácter financiero para la consecución de préstamos para sus trabajadores en las mejores condiciones posibles.

ARTÍCULO 55. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

Los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, percibirán el cien por cien de su retribución, desde el primer día en que se produzca esta situación.

ARTÍCULO 56. SEGUROS

Todo el personal incluido en este Convenio, tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

Invalidez Permanente, total o absoluta derivada de accidente	6.000.000 Ptas
Fallecimiento en accidente	6.000.000 Ptas.
Fallecimiento en accidente de circulación, actividades submarinas y gran invalidez derivada de accidente	7.000.000 Ptas

El coste de estas pólizas será asumido por la empresa.

La Empresa, mediante suscripción de las correspondientes pólizas, que deberán ser aceptadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, cubrirá los siguientes riesgos de trabajadores:

- a) El de asistencia y robo durante la realización de viajes profesionales.
- b) Los derivados del ejercicio profesional en la Empresa, para aquellos trabajadores que por la naturaleza de su actividad esté afectado por dicho riesgo. Este seguro será de responsabilidad civil de la propia Empresa y de los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de este convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo o individual, y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional.

A los trabajadores que habitualmente deban realizar desplazamientos con su automóvil particular, sin perjuicio de las indemnizaciones por kilometraje, se le sufragará un seguro de todo riesgo del automóvil, que cubra tales riesgos durante el periodo de utilización en comisión de servicio. La cobertura del riesgo podrá ser igualmente realizada por la propia empresa mediante autoseguro. La COMVI determinará los trabajadores afectos a esta medida.

CAPÍTULO IX. ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 57. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa EGMASA, tendrán como derechos básicos los siguientes:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

En la relación de trabajo los trabajadores tendrán derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de: sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político, así como por razón de lengua, o cualquier otro supuesto contenido en el artículo 2 de la Constitución española.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida en dinero.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros derechos se deriven específicamente del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 58. DELEGADOS DE PERSONAL. EL COMITÉ INTERCENTROS

A) Comités de empresa y delegados de personal

1. El número de miembros de los comités de empresa y delegados de personal será el previsto por la legislación laboral vigente.
2. El crédito de horas retribuidas para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa será de 28 horas mensuales. Se entiende incluido en este número máximo, las horas que puedan utilizar los representantes de personal, que a su vez sean designados Delegados de Prevención y Salud Laboral, para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 30 del presente Convenio. No se incluirán en dicho crédito las que se motiven por la negociación de convenios colectivos, las reuniones de los órganos paritarios o causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

3. Las horas de la representación unitaria de los trabajadores y de las Secciones Sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros de los dos órganos, indistintamente. Dicha acumulación podrá realizarse a nivel de centro de trabajo, provincial o regional. No obstante para que dicha acumulación sea efectiva se necesitará la autorización por escrito del delegado de personal o miembro de Comité de Centro de Trabajo que cede las mismas.

Con independencia de que las reuniones sean convocadas por la empresa o los trabajadores de ésta los gastos que se originen a los miembros del comité intercentro o delegados de personal, serán sufragados por la empresa.

B) El Comité Intercentros

Dadas las características especiales de la distribución de centros de trabajo de la empresa EGMASA se hace necesario la existencia de un órgano interlocutor que represente al colectivo general de los trabajadores.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye el Comité Intercentro de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores formado por los delegados de personal de los distintos centros de trabajo y miembros del Comité de Empresa si lo hubiere. Los miembros del Comité Intercentros podrán disponer de un crédito adicional de 10 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones definidas en el presente artículo.

Este Comité tendrá un máximo de trece miembros.

Son de la competencia exclusiva del comité intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo, y aquellas otras que su propio Reglamento de funcionamiento determine, ratificado por los representantes de personal.

La empresa facilitará el material y los medios necesarios para el desarrollo de las actividades del comité intercentro y los delegados de personal.

Tanto el comité intercentro, como los delegados de personal y comités de centro de trabajo dispondrán para su uso de locales de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para el normal desarrollo de sus funciones.

En el caso del comité intercentro los mencionados locales estarán ubicados a ser posible en las oficinas principales de la empresa.

Con independencia del libre uso de los locales antes aludidos, la empresa previa petición por escrito con un margen de antelación de 48 horas autorizará hacer uso de estos locales para la celebración de asambleas de trabajadores convocadas por el delegado de personal o la petición del 30% de los trabajadores, fuera del horario laboral, siendo responsables los delegados de personal de que en estas reuniones se guarde el debido orden.

Así mismo la empresa dispondrá en lugar accesible a todos los trabajadores un tablón de anuncios donde se podrá exponer todos aquellos comunicados emitidos por la empresa, comité intercentro, delegados de personal o sindicatos con representatividad en la empresa, que fuesen de interés general.

ARTÍCULO 59. ACCIÓN SINDICAL

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical de acuerdo con las disposiciones de la Ley 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

El máximo responsable de cada Sección Sindical de Empresa podrá disponer de un crédito mensual de 38 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Los incrementos de las retribuciones previstas para cada puesto de trabajo, en función de los salarios bases y complementos previstos en el presente convenio colectivo, se harán efectivas gradualmente a lo largo de la vigencia del convenio, con arreglo a los criterios que a continuación se expresan:

1. El 50% de la diferencia se abonará mediante un pago que se hará efectivo en el mes de enero de 1996.
2. El 50% restante se hará efectivo el 20 de Septiembre de 1996.
3. Parta aquellos trabajadores que la cuantía a pagar no supere el 3,5% de su salario, se procederá a su regularización completa en el primer pago efectuado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

A los efectos del artículo 17 del presente Convenio se considera que los trabajadores que a 31 de Enero de 1996 lleven más de dos años prestando sus servicios en Egmasa constituyen la plantilla funcional de Egmasa.

El presente acuerdo tendrá efectos sobre aquellos trabajadores que, con independencia de su tipo de contrato, cumplan el requisito establecido en el párrafo primero.

El resto de funciones constituyen tareas de apoyo y refuerzo y serán cubiertas por personal con contrato de duración determinada o por obra o servicio.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTOS

TABLA DE RETRIBUCIONES BÁSICAS Y COMPLEMENTOS

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO NIVEL
A	2	2.418.440	30%
A	3	2.418.440	20%
B	1	2.150.000	30%
B	2	2.150.000	20%
C	1	1.699.502	30%
C	2	1.699.502	20%
C	3	1.699.502	5%
D		1.591.960	
E		1.339.000	

COMPLEMENTOS	IMPORTE
COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD	A PARTIR DEL 5%
COMPLEMENTO ESPECIAL DEDICACIÓN	5 AL 10%
PLUS CONVENIO	PERSONAL SEGUN ANEXO II
TOXICIDAD Y PENOSIDAD	185.400
POLIVALENCIA	12%
TURNICIDAD	10%
NOCTURNIDAD	25% * 0,3
ESTIVIDAD	20% * 0,3
PLUS JORNADA	3%
EMBARQUE	15%
TRASLADO PUERTO BASE	5%
TRABAJOS SUBMARINOS	2.060 POR Nº DÍAS DE INMERSIÓN
PLUS DE TRANSPORTE	123.600

Los porcentajes están todos referidos al salario base de cada grupo, excepto el plus jornada que se calcula sobre el salario bruto

En todos los caso el salario base y el complemento de nivel indicado en la tabla comprende 14 mensualidades de igual importe, dos de las cuales corresponden a las pagas de junio y diciembre.

El resto de los conceptos indicados se abonará en doce mensualidades de igual importe.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 22 de abril de 1996, por la que se resuelve la convocatoria de ayudas para actividades científicas organizadas por las Academias de Andalucía.

De conformidad con la Orden de 18 de julio de 1995, hecha pública en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 25 de agosto, por la que se convocaba Concurso Público para la adjudicación de Ayudas para Actividades Científicas organizadas por las Academias de Andalucía, a propuesta de la Comisión de Selección nombrada al efecto, esta Consejería

HA DISPUESTO

Aprobar la propuesta de la Comisión de Selección y en consecuencia conceder y hacer públicas las Ayudas a las Academias que se relacionan en el Anexo.

Sevilla, 22 de abril de 1996

MANUEL PEZZI CERETTO
Consejero de Educación y Ciencia

ANEXO

- Real Academia Hispanoamericana de Cádiz: 1.000.000.
- Real Academia de Bellas Artes de Cádiz: 1.000.000.
- Real Academia San Romualdo de Ciencias, Letras y Artes de San Fernando (Cádiz): 750.000.
- Real Academia de San Dionisio de Ciencias, Letras y Artes de Jerez de la Frontera (Cádiz): 800.000.
- Real Academia de Medicina y Cirugía de Cádiz: 1.200.000.
- Real Academia de Ciencias, Bellas Letras y Nobles Artes de Córdoba: 1.500.000.
- Real Academia de Ciencias Matemáticas, Físico-Químicas y Naturales de Granada: 500.000.
- Real Academia de Ciencias Veterinarias de Andalucía Oriental de Granada: 600.000.
- Real Academia de Jurisprudencia y Legislación: 1.750.000.
- Real Academia de Medicina y Cirugía de Andalucía Oriental de Granada: 1.000.000.
- Academia Iberoamericana de Farmacia de Granada: 400.000.
- Real Academia de Bellas Artes San Telmo de Málaga: 500.000.
- Real Academia de Ciencias, Bellas Artes y Buenas Letras «Vélez de Guevara» de Ecija (Sevilla): 700.000.
- Real Academia Sevillana de Ciencias Veterinarias de Sevilla: 1.000.000.
- Real Academia de Bellas Artes «Santa Isabel de Hungría» de Sevilla: 1.500.000.
- Real Academia de Buenas Letras de Sevilla: 900.000.
- Real Academia Sevillana de Ciencias de Sevilla: 1.500.000.
- Real Academia Sevillana de Legislación y Jurisprudencia de Sevilla: 1.650.000.
- Real Academia de Medicina de Sevilla: 1.750.000.