

ningún condicionado de índole técnico, ni se infiere que la actuación solicitada afecte a sus bienes y derechos, la actividad de esta Delegación Provincial deja incólumes sus competencias en materia de ordenación del territorio, toda vez que el artículo 40 de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, establece que estas autorizaciones serán otorgadas sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y en especial las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Vistas la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico; Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre Autorización de Instalaciones Eléctricas; Ley 7/1994, de 18 de mayo, de Protección Ambiental; Decreto 153/1996, de 30 de abril, de Informe Ambiental; Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954; Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, aprobado por Decreto de 26 de abril de 1957 y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, esta Delegación Provincial

RESUELVE

Conceder autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de utilidad pública de la instalación de referencia, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y reglamentos de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2. El plazo de puesta en marcha será de doce meses, contados a partir de la fecha de la presente Resolución.

3. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

4. Asimismo, el titular de las instalaciones tendrá en cuenta en esta ejecución las condiciones impuestas por los Organismos y Corporaciones que las han establecido, las cuáles han sido puestas en su conocimiento y aceptadas por el mismo. Además el titular deberá disponer de todos los permisos de paso, cruce y ocupación necesarios.

5. El director de obra de las citadas instalaciones certificará que las mismas se ajustan al proyecto y a los reglamentos que sean de aplicación.

6. En el caso de proyectos de modificación de instalaciones existentes, se aportarán las revisiones reglamentarias de las instalaciones que alimenta.

7. Para la ejecución de las instalaciones se cumplirán los condicionados y plazos impuestos en el Informe Ambiental.

8. La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, y en especial las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Contra la presente Resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente a su notificación, conforme determinan los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Málaga, 2 de junio de 2004.- La Delegada, María Gámez Gámez.

CONSEJERIA DE EMPLEO

RESOLUCION de 6 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural Andalucía, SA (Cód. 7100152).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural Andalucía, S.A. (Cód. 7100152), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de julio de 2004, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 22 de julio de 2004 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 6 de septiembre de 2004.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GAS NATURAL ANDALUCIA, S.A.

2004, 2005 y 2006

TEXTO ARTICULADO

INDICE

PREAMBULO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ambito Territorial.

Artículo 3. Ambito Personal.

Artículo 4. Ambito Temporal.

Artículo 5. Modificación de Normas Laborales.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad del Convenio.

Artículo 7. Compensación y Absorción.

Artículo 8. Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9. Normas Generales.

Artículo 10. Dedicación Plena al Trabajo.

Artículo 11. Dotación de Personal.

Artículo 12. Clasificación Profesional.

Artículo 13. Descripción de Grupos Profesionales.

Artículo 14. Descripción de Subgrupos Profesionales.

Artículo 15. Jornada.

Artículo 16. Horario.

Artículo 17. Asistencia y Puntualidad.

Artículo 18. Vacaciones.

Artículo 19. Festivos.

CAPITULO III. REGIMEN RETRIBUTIVO

- Artículo 20. Política General.
- Artículo 21. Salario Base.
- Artículo 22. Antigüedad.
- Artículo 23. Retribución Complementaria.
- Artículo 24. Complemento Nivel Superior.
- Artículo 25. Pluses.
- Artículo 26. Complemento Estabilizado.
- Artículo 27. (Sin contenido.)
- Artículo 28. Horas Extraordinarias.
- Artículo 29. Dietas.
- Artículo 30. Compensación Comidas.
- Artículo 31. Compensación Otros Gastos.
- Artículo 32. Incrementos Salariales y Revisión Salarial.
- Artículo 33. Forma de Pago de la Nómina.

CAPITULO IV. PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

SECCION 1.^a DISPOSICIONES GENERALES SOBRE PREVISION SOCIAL

- Artículo 34. Ambito de las Condiciones Aplicables sobre Previsión Social.

SECCION 2.^a PERSONAL JUBILADO Y PENSIONISTA A 31.12.1996

- Artículo 35. Personal Jubilado y Pensionista a 31 de diciembre de 1996.
- Artículo 36. Garantías Complemento de Pensión a Pensionistas.

SECCION 3.^a PLAN DE PENSIONES: De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones vigente en la Empresa.

- Artículo 37. Colectivo A.
- Artículo 38. Colectivo B.
- Artículo 39. Colectivo C.

SECCION 4.^a SEGURO DE COMPENSACION POR LA JUBILACION ANTICIPADA

- Artículo 40. Compensación por la Jubilación Anticipada Voluntaria.

- Artículo 41. (Sin contenido.)
- Artículo 42. (Sin contenido.)
- Artículo 43. (Sin contenido.)
- Artículo 44. Remuneración en Casos Especiales.
- Artículo 45. Excedencia.
- Artículo 46. Defensa Jurídica.
- Artículo 47. Mujer Trabajadora.
- Artículo 48. Fondo Social.
- Artículo 49. Suministro de Gas.
- Artículo 50. Créditos Vivienda.
- Artículo 51. Prestación por Deficiencia Física o Psíquica.
- Artículo 52. Indemnización por retirada del Permiso de Conducir.

CAPITULO V. FORMACION, PROMOCION Y SEGURIDAD

- Artículo 53. Principios Generales.
- Artículo 54. Tipos de Formación.
- Artículo 55. Comisión de Formación.
- Artículo 56. Plan de Promoción.
- Artículo 57. Principios Generales del Desarrollo Profesional.
- Artículo 58. Programa de Desarrollo Profesional.
- Artículo 59. Metodología del Programa de Desarrollo Profesional.
- Artículo 60. Comisión de Desarrollo.
- Artículo 61. Seguridad e Higiene.
- Artículo 62. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CAPITULO VI. ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

- Artículo 63. Representación y Ejercicio de los Derechos y Deberes Sindicales de los Trabajadores de la Empresa.
- Artículo 64. Comité de Empresa y Delegados de Personal.
- Artículo 65. Comité Intercentros.
- Artículo 66. Secciones Sindicales.
- Artículo 67. Derecho de Asamblea.

CAPITULO VII. PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

- Artículo 68. Premios.
- Artículo 69. Faltas.
- Artículo 70. Faltas Leves, Graves y Muy Graves.
- Artículo 71. Sanciones.
- Artículo 72. Normas y Procedimientos.
- Artículo 73. Disposición Final.

ANEXO I. TABLA DE CONVERSION DE LAS ANTIGUAS CATEGORIAS A LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

ANEXO II. TABLA SALARIO AÑO 2004

ANEXO III. PLUSES Y DIETAS

ANEXO IV. TURNO ROTATIVO REGULAR

ANEXO V. HORAS EXTRAORDINARIAS

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones siguientes: Doña Catalina Bravo Muñoz, don Andrés Membrillo Bonilla y don Luis R. García Martínez, por la representación de la Empresa, y don José M.^a Sánchez Jiménez, doña Encarnación Luque Rodríguez, don Juan Fernández Román y don Francisco Plaza Luengo, por la representación de los Trabajadores.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Gas Natural Andalucía, S.A., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias en que desarrolle la actividad industrial de producción, transporte y distribución y venta de gas ciudad, gas natural o cualquier otro gas combustible distribuido por canalización, la empresa Gas Natural Andalucía, S.A.

Artículo 3.º Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de Gas Natural Andalucía, S.A., integrados en los centros de trabajo a los que es de aplicación, con excepción del Director General, Delegados y Jefes de Departamento.

Podrán también ser excluidos de Convenio Colectivo aquellos trabajadores que tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en el que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio Colectivo.

El personal excluido de Convenio podrá acogerse al Convenio Colectivo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. La solicitud de reincorporación a Convenio implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida. En cualquier caso, el colectivo de personal excluido citado en el párrafo anterior no podrá exceder en ningún momento al 10% del total de la plantilla.

Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) una vez registrado, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1.º de enero de 2004 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto en aquellas materias en que se determine una vigencia distinta.

Este Convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la expiración del plazo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.º Modificación de normas laborales.

El presente Convenio modifica durante su vigencia las normas que regulan las materias que en él se prevén, siempre que aquellas no sean de inexcusable observancia y no afecten a derechos irrenunciables.

Artículo 6.º Vinculación a la totalidad del Convenio.

Los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo, constituyen una unidad indivisible. Si no fuera aprobado por la superioridad su contenido íntegro, quedará sin eficacia en su totalidad debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Deliberadora del mismo.

Artículo 7.º Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual compensarán todas aquellas mejoras de cualquier clase que no reguladas en los presentes pactos, viniera satisfaciendo la Empresa con anterioridad. Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente, o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

Artículo 8.º Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo a una Comisión Mixta, que quedará compuesta por tres miembros de cada una de las representaciones. Inicialmente, esta Comisión estará formada por:

Doña Encarnación Luque Rodríguez.
Don José María Sánchez Jiménez.
Don Juan Fernández Román.
Don Andrés Membrillo Bonilla.
Don Luis R. García Martínez.
Doña Catalina Bravo Muñoz.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 9.º Normas generales.

La organización de la Empresa y del trabajo dentro de ella, es facultad de la Dirección, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente.

La Dirección y la representación del personal aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

El proceso tecnológico, nuevos métodos de trabajo y las necesidades de la organización implican la conveniencia de actualizar los conocimientos profesionales del empleado para el desempeño de su puesto de trabajo, por lo que la Empresa facilitará los medios adecuados, siendo función inherente a todo mando de la Empresa el velar por la formación del personal a sus órdenes y de los empleados el recibir dicha formación.

El personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo que le sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable por parte de todos los empleados que la integran, siendo la retribución que se percibe la correspondiente a un rendimiento normal. Como principio general, se entiende por rendimiento normal el que corresponde a cualquier empleado conocedor de su función, actuando con competencia y diligencia.

Artículo 10.º Dedicación plena al trabajo.

Cuando sea posible la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, del mismo nivel, podrán aquellas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo, y de producirse dicha circunstancia se analizará de acuerdo con lo previsto en apartado 4.d) del artículo 65 de este Convenio.

Artículo 11.º Dotación de personal.

El número de trabajadores de cada Unidad será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o trabajos de carácter estacional o imprevisto.

La Empresa tenderá a cubrir los distintos servicios con personal propio.

Teniendo en cuenta la problemática de infraestructura inicial que representa el proceso de introducción en nuevas poblaciones, la Empresa está facultada para mantener relaciones mercantiles con industriales y agentes colaboradores, debiendo sin embargo, establecer servicios propios atendidos por personal de plantilla cuando el número de abonados supere la cifra de tres mil. Todo ello se entenderá sin perjuicio de la facultad permanente de contratación mercantil que corresponde a la Empresa en todas aquellas funciones que no sean específicamente características de la explotación y mantenimiento de la industria del gas.

Las partes acuerdan que para todos los trabajadores de los centros de trabajo de Cádiz que en la actualidad prestan servicio en planta de GNL, se les impartirá la formación necesaria que permita su reubicación en otras funciones en Gas Natural Andalucía, S.A., cuando la disponibilidad de gas natural por gasoducto permita el cambio tecnológico en estas distribuciones, quedando los mismos sometidos a la movilidad funcional y geográfica que determine la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores en función a la formación que se imparta dando preferencia a las solicitudes que puedan producirse siempre y cuando las mismas reúnan la formación requerida.

Artículo 12.º Clasificación profesional.

La clasificación profesional se regula conforme a lo descrito en los artículos siguientes.

La transformación de los antiguos niveles a la nueva clasificación profesional, es la indicada en la tabla de conversión del Anexo I.

Artículo 13.º Descripción de Grupos Profesionales.

Se establecen, en función del contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

Técnico.

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de gestión técnica de empresa, o fun-

ciones técnicas propias de la industria del gas, incluido el control de operaciones, con especialización y autonomía.

Comercial.

Los trabajadores encuadrados en este grupo desempeñan funciones de atención comercial de los clientes, de información, promoción, venta y otras análogas respecto a aparatos, servicios, etc., inherentes a la actividad comercial de Gas Natural Andalucía, S.A.

Administrativo.

En este grupo se realizan las funciones administrativas, contables u otras análogas.

Operario.

Realizan funciones propias de un oficio o tarea, relacionadas con instalaciones fabriles, redes de distribución y sus elementos de regulación y control, instalaciones receptoras de clientes, ya sean comunes o individuales, así como funciones de apoyo a otras unidades de la empresa, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, gestiones burocráticas, mantenimiento de instalaciones generales, etc.

Artículo 14.º Descripción de Subgrupos Profesionales.

Dentro de cada Grupo Profesional se establecen tres subgrupos, en función de los criterios que seguidamente se describen, bajo el principio de multifunción o polivalencia.

a) Subgrupo de Acceso: Corresponde a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial que se aplicarán durante los tres primeros años al personal de nuevo ingreso que acceda a la Empresa en los puestos básicos de los distintos grupos profesionales.

El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al subgrupo general se producirá automáticamente al finalizar el tercer año.

La entrada en este subgrupo significará que durante los tres años de permanencia en el mismo se estará completando la formación necesaria para desarrollar plenamente las funciones del subgrupo general.

b) Subgrupo General: Se corresponde con el desempeño normal del puesto de trabajo, mediante los conocimientos y experiencia necesarios para asegurar la realización de sus funciones, que sólo requerirán una supervisión periódica por parte de su superior.

c) Subgrupo Alta Cualificación: Lo constituyen los niveles superiores de la tabla salarial y están relacionados con la alta especialización, experiencia y/o coordinación de equipos de trabajo.

Artículo 15.º Jornada.

La jornada anual efectiva para todo el personal será de 1.714 horas para los años 2004, 2005 y 2006.

Anualmente, se publicará el calendario laboral ajustando el horario a la jornada anual efectiva pactada.

Se establecen tres tipos de jornada:

- A) Jornada a Turnos.
- B) Jornada Partida.
- C) Jornada Intensiva.

A) Jornada a Turnos. No se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto

a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa, en caso de desacuerdo, a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Tanto la organización del régimen de turnos como sus plantillas, su régimen de rotación y sustituciones, horarios y demás particularidades serán las que en cada centro de trabajo existan, estén pactadas o se puedan acordar.

B) Jornada Partida. La jornada partida se realizará en sesión de mañana y tarde, siendo de 8 horas y 30 minutos de lunes a jueves, ambos inclusive, y de 8 horas los viernes.

Todo el personal en régimen de jornada partida tendrá derecho a percibir la compensación comida prevista, en el Anexo III, por día efectivo que preste sus servicios en sesión de mañana y tarde.

C) Jornada Intensiva. Se disfrutará por el personal adscrito a la jornada partida, trabajando 7 horas de lunes a viernes, ambos inclusive.

En los años 2004, 2005 y 2006, comprenderá desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Artículo 16.º Horario.

A) Jornada a Turnos. Será como queda dicho, los previstos en sus normas o acuerdos que se declaran vigentes en su totalidad.

B) Jornada Partida. Los horarios que regirán para la jornada partida serán los siguientes:

Horario durante el período que se realiza en sesiones de mañana y tarde (lunes a viernes):

- Sesión de mañana. La hora de entrada podrá realizarse entre las 8 h y las 9 h de la mañana, y en ningún caso, salvo causa justificada, con posterioridad a las 9 h.

Es obligada la presencia del personal adscrito a dicho horario en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo en el lugar que corresponda entre las 9 h y las 13 h.

- Sesión de tarde. Es obligada la presencia del personal en sus respectivos puestos de trabajo o ejerciendo funciones que son propias del mismo, en el lugar que corresponda, entre las 15 h y las 17 h, debiéndose prolongar en los casos que sea preciso dicha hora de finalización, hasta completar la jornada diaria.

- Interrupción. El período de interrupción para comida y descanso se efectuará entre las 13 h y las 15 h, no siendo posible la duración del mismo inferior a 60 minutos ni superior a 2 horas. La Empresa podrá efectuar el cierre del centro de trabajo durante una hora que se fijará entre las 13 h y las 15 h sin que durante dicho período se pueda prestar la jornada de trabajo.

La flexibilidad del horario descrito para la jornada partida no puede menoscabar la funcionalidad del trabajo ni puede afectar a la productividad; por lo que los trabajadores de una instalación, servicio o grupo operativo deberán adaptar sus horarios, poniéndose de acuerdo de tal forma que el grupo operativo funcione y cubra las necesidades de atención al público. En reciprocidad, si hay algún grupo operativo que propone desplazamientos o cambios que no alteren la esencia de la jornada partida ni la funcionalidad del conjunto de la Empresa, se estudiará para llegar a un acuerdo que deberá ser aprobado por la Dirección de la Empresa. En estos acuerdos deberá estar presente un miembro del Comité de Empresa.

C) Jornada Intensiva. Horario durante el período de jornada intensiva:

El personal que se halle en régimen de jornada partida tendrá derecho a la realización de la jornada intensiva de 8 a 15 horas, de lunes a viernes, durante el período de referencia, compensándose el déficit de horas de trabajo mediante su recuperación durante el resto del año en el que se realiza la jornada partida, según lo dicho anteriormente.

Artículo 17.º Asistencia y puntualidad.

La Empresa establecerá y hará cumplir las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime conveniente y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

En los casos de citación judicial a algún empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se compensará al trabajador del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el interesado y la línea de supervisión; todo ello, siempre que el empleado deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Artículo 18.º Vacaciones.

Todo el personal, fuere cual fuere su categoría, tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones.

Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones con un período de disfrute mínimo de diez días laborables ininterrumpidos cuando sea preciso cubrir las exigencias del servicio, pudiéndose asimismo autorizar dicho fraccionamiento a solicitud del personal cuando con ello se pretenda atender necesidades o compromisos particulares.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de enfermedad o necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el primer trimestre siguiente con carácter prorrogable.

Con el fin de poder adecuar los períodos de vacaciones a las exigencias legales y del servicio, el programa de vacaciones del primer semestre deberá quedar fijado antes del 1 de noviembre y del segundo semestre antes del 1 de marzo y colocarlo en un lugar visible para información del personal afectado.

Artículo 19.º Festivos.

Tendrán la consideración de festivos, los días prefijados en los calendarios laborales aplicables a cada centro de trabajo, según las disposiciones de carácter oficial dictadas por la Autoridad Laboral en sus correspondientes ámbitos territoriales de competencia.

Se establecen como festivos 4 días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado en la fecha que estime conveniente, notificándolo a su jefe con antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50 por 100 en cada Unidad.

La realización de dichos días festivos se llevará a cabo de acuerdo con lo siguiente:

- 1 día festivo, tomado individualmente.
 - Preaviso a la Línea de Mando con 5 días de antelación.
- 2 días festivos, tomados acumulativamente.
 - Preaviso a la Línea de Mando con 10 días de antelación.
- 3 días festivos, tomados acumulativamente.
 - Preaviso a la Línea de Mando con 15 días de antelación.
- 4 días festivos, tomados acumulativamente.
 - Preaviso a la Línea de Mando con 20 días de antelación.

Asimismo, en los días de Fiestas Mayores, con un máximo de 4, el Lunes, Martes y Miércoles Santos y los días 5 de enero y 24 y 31 de diciembre, se reducirá el horario en 3 horas cada día para los trabajadores en jornada partida.

Atendiendo el carácter de interés general de la industria que obliga al trabajo en forma continuada y a asegurar determinados servicios durante las 24 horas de todos y cada uno de los días del año, la prestación del servicio en domingos

y festivos se realizará por el personal adscrito a turno rotativo regular, que seguirá rigiéndose por su propio régimen especial. Para este personal, las horas de los cuatro días festivos y la reducción de horario en las fiestas aquí descritas para la jornada partida, se tendrán en cuenta con la antelación suficiente, en los cuadrantes para asegurar su disfrute y para que se pueda cubrir el servicio.

CAPITULO III

REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 20.º Política general.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedentes para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del salario base que afecte a todos los grupos salariales.

La remuneración del personal se hallará en todo o en parte integrada por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base:
 - a-1 = 12 Pagas Anuales.
 - a-2 = 3 Pagas Extraordinarias (en julio, diciembre y enero).
- b) Antigüedad.
- c) Retribución Complementaria.
- d) Complemento Nivel Superior.
- e) Pluses:
 - e-1 Turno Rotativo Regular.
 - e-2 Nocturnidad.
 - e-3 Retén.
- f) Complemento Estabilizado.
- g) Derogado.
- h) Horas extraordinarias.
- i) Dietas.
- j) Compensación Comidas.
- k) Compensación otros gastos.

Artículo 21.º Salario Base.

Es el asignado a todos y cada uno de los niveles y corresponde al que cada empleado percibirá en función del nivel que ostente, y de conformidad con el Anexo II del presente convenio.

El Salario Base Anual se abonará en 15 pagos iguales (12 mensualidades y 3 pagas extras).

Gratificaciones Extraordinarias y Participación en Resultados Favorables. Las tres gratificaciones extraordinarias previstas se harán efectivas en 1 de julio, 1 de diciembre y 1 de enero (Beneficios) y su cuantía queda fijada para cada devengo, en el importe del salario mensual, incrementado en la antigüedad que proceda.

Las gratificaciones de julio y diciembre se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante los seis meses anteriores a la fecha en que se satisfagan, mientras que la paga de Participación en Resultados Favorables se devengará en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 22.º Antigüedad.

La antigüedad se devengará por trienios vencidos, sea cual fuere la clasificación profesional y salario base del tra-

bajador, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía será de 289 euros/año para el año 2004; 295 euros/año para el año 2005, y 300 euros/año para el año 2006.

El importe anual de la antigüedad se abonará en la misma forma que el Salario Base Anual. Es decir, dividiendo la cantidad anual entre quince, para atender el pago de las mismas en doce mensualidades normales y las tres extraordinarias.

Artículo 23.º Retribución Complementaria.

Son las percepciones de carácter fijo a que, bajo tal denominación, puedan tener derecho o puedan ser asignadas a cada productor a título individual, que excedan de su salario base propio, sin que en ningún caso la Empresa asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a la misma.

En el supuesto de existir tal Retribución Complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el Salario Base en los casos de aumento de los mismos por cambio de nivel por cualquier razón, pero no en los casos de aumento de salario base con carácter general definido en el párrafo 2 de política general del presente capítulo, ni en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 24.º Complemento Nivel Superior.

Es aquel complemento que tiene el trabajador que está en período de prueba, entrenamiento o adaptación y que es transitorio mientras dura dicho período, según lo regulado en el art. 59.

Su cuantía será la diferencia de retribución entre el nivel salarial del puesto para el que está efectuando la prueba y el que tenía en su puesto de origen.

Este plus lo consolidará en su retribución por la superación del período de prueba o dejará de percibirlo en caso contrario.

Artículo 25.º Pluses.

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que éstas se desarrollen. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales, el establecimiento o anulación de pluses es facultad de la Empresa, previa información, consulta y diálogo con la representación de los trabajadores.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, devengándose por día efectivamente trabajado, por lo que no tienen carácter consolidable y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada productor en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses que se reconocen en la actualidad son los siguientes:

1. Plus de Turno Rotativo Regular.

Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y rotativos de mañana, tarde y noche, durante todos los días del año sean festivos o no.

El horario de trabajo del personal adscrito a turno rotativo, será el que corresponda de acuerdo con el régimen de trabajo establecido para los mismos. En circunstancias especiales, a petición y con la conformidad de todos los afectados, el mando podrá autorizar sin que signifique dejación de derecho alguno, alteraciones particulares en el régimen de rotación del personal pero debiéndose restablecer el régimen normal de turno cuando cesen en las citadas condiciones de excepcionalidad o las exigencias del servicio así lo requieran.

La empresa, en uso de la facultad de organización del trabajo podrá en casos excepcionales, acomodar la consecutividad de los turnos a las necesidades temporales del servicio, e incluso suspenderlos en los períodos que sea preciso, si bien en estos casos continuará teniendo derecho el trabajador a la percepción del plus en tanto se mantenga su vinculación al mismo puesto de trabajo.

Cualquiera que sea el nivel del productor, este plus se devengará por día trabajado y su cuantía será la señalada en el Anexo III, la cual incluye la compensación por aquellas posibles fiestas que puedan concederse esporádicamente por circunstancias especiales, así como la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el período de descanso previsto en los casos de trabajo en jornada continuada.

No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Al personal sujeto a este plus le será de aplicación lo previsto en el Anexo IV.

Si el turno consecutivo y rotativo fuera tan sólo de mañana y tarde todos los días del año sean festivos o no, el personal adscrito al mismo, percibirá dos tercios del importe pactado para el Plus de Turno Rotativo Regular. La cuantía en cómputo anual de este plus, más el de retén, si el trabajador estuviera también adscrito al mismo, no podrá ser inferior al de Compensación Comida.

Este turno se podrá implantar en aquellos centros de trabajo poco desarrollados y que en la actualidad no cuentan con turnos rotativos de mañana, tarde y noche, que cubran el mismo servicio.

2. Plus de Nocturnidad.

Los valores que regirán durante la vigencia del Convenio para retribuir el Plus de Nocturnidad serán los regulados en el Anexo III. Dicho plus lo percibirán aquellos empleados que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, y se devengará por hora efectivamente trabajada.

No se percibirá por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuese la causa, con la única excepción de las vacaciones, en cuyo caso, el plus correspondiente en proporción a los días de trabajo del año, en que lo haya devengado, será acumulado durante el año y satisfecho en la nómina de enero siguiente.

Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados en el Anexo V, y con el recargo que en el mismo se indica.

3. Retén (anteriormente denominado Plus de Disponibilidad de Emergencia).

En las explotaciones poco desarrolladas, donde no cuenten aún con servicio de equipos de intervención, también se podrán establecer retenes.

Todo aquel personal que sea adscrito individualmente a dicha situación percibirá el Plus de Retén indicado en el Anexo III.

Los importes indicados en el citado Anexo, comprenden tanto la situación de disponibilidad de emergencia, como la posible realización efectiva de dicha emergencia, devengando en este caso como extraordinario el tiempo que se tardara en la realización de los trabajos para subsanar la emergencia.

La situación de disponibilidad de emergencia consiste en estar localizable y en consecuencia, si es requerido, acudir en el plazo máximo de una hora a la avería o incidente que se presente realizando los trabajos que fueran necesarios, durante las horas en que el personal de régimen de jornada partida (ya sea en horario de verano, de mañana y tarde,

domingos, sábados o festivos) no se encuentra prestando su servicio.

La situación de disponibilidad de emergencia se efectuará normalmente en bloques de semana completa, se establecerá por la Dirección el oportuno calendario entre el personal afectado, teniendo en cuenta que no podrá asignarse servicio de retén con mayor frecuencia de una semana cada cuatro a los trabajadores con niveles inferiores al nivel F ni una semana cada dos a los del nivel F o superiores.

Artículo 26.º Complemento Estabilizado.

La permanencia de dicho concepto, en la estructura retributiva, queda sometida a las condiciones siguientes:

a) Este concepto mantendrá su denominación específica en la hoja de salarios del personal que lo tenga consolidado, en tanto no se den las circunstancias de absorción previstas en el párrafo siguiente:

b) Su absorción podrá ser siempre total o parcial en el salario base y/o retribución complementaria en los casos de cambio de nivel o aumento salarial por cualquier motivo, excepto los de carácter general regulados en el artículo 21.

c) La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará por 12 mensualidades.

Artículo 27.º (Sin contenido)

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de reducir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y teniendo en cuenta el carácter de servicio de interés general, que la empresa presta dentro de su finalidad social, establece los siguientes principios en materia de horas extraordinarias:

1. Los valores que regirán para retribuir las horas extraordinarias serán los pactados en el Anexo V, del presente Convenio Colectivo.

2. A los efectos establecidos en la legislación vigente, tendrán la consideración de horas extraordinarias no motivadas por causas de fuerza mayor, las realizadas por los siguientes motivos:

- Período punta de la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Dificultad imprevista para la sustitución del personal a turno.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Prevención de averías.

Quedando sujetas las horas extraordinarias realizadas por estos motivos, a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

3. De acuerdo con la legislación vigente en cada momento, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas.

4. En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la Línea de Mando correspondiente.

Artículo 29.º Dietas.

1. Dieta por Desayuno. Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2 de la Dieta de Comida.

2. Dieta por Comida. Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la empresa se prolongue dos o más horas después del establecido. También se devengará cuando

por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de la finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la Dieta de Comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

3. Dieta por Cena. Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la empresa, se prolongue hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de la tarde no concluya normalmente entre las 21 y las 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar Dieta de Cena, será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 22 horas.

Las dietas reguladas anteriormente quedan establecidas en los importes que constan en el Anexo III y tendrán la consideración de gastos suplidos a los efectos de lo preceptuado en la legislación vigente.

Artículo 30.º Compensación comidas.

Cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 16, Jornada Partida, que den derecho a la percepción por este concepto, la cuantía a percibir será la que se indica en el Anexo III.

Artículo 31.º Compensación otros gastos.

En los casos de desplazamientos con pernocta autorizada por la Dirección de la Empresa, la compensación por aquellos gastos que no requieren justificación, queda establecida en la cantidad de 10,27 euros.

Artículo 32.º Incrementos salariales y revisión salarial.

Para el año 2004, con efectos del 1 de enero de dicho año, y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al IPC real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, el 2%, según previsión anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) para el año 2004, más 0,4%.

Para el año 2005, con efectos del 1 de enero de dicho año, y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al IPC real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del IPC que determine el Gobierno de la nación para dicho año, más 0,4%.

Para el año 2006, con efectos del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al IPC real de dicho año, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del IPC que determine el Gobierno de la nación para dicho año.

Los conceptos afectados por los citados incrementos serán los siguientes:

- Salario base.
- Plus de Turno Rotativo Regular.
- Plus de Nocturnidad.
- Compensación comidas.
- Dietas.
- Horas extraordinarias.
- Retén.

La revisión por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará en los años 2004, 2005 y 2006, en la forma siguiente:

- Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

- Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Artículo 33.º Forma de pago de la nómina.

La nómina mensual se pagará por transferencia bancaria dentro del plazo legal previsto para ello.

En las nóminas correspondientes a las doce mensualidades normales figurarán como devengos el Salario Base, Antigüedad, Retribución Complementaria, Complemento Estabilizado correspondientes al mes de la fecha, y las Prestaciones Sociales, Complementos por I.T. a cargo de la Seguridad Social y de la Empresa, así como los abonos del resto de los conceptos variables devengados en el mes anterior.

En las pagas extraordinarias figurarán exclusivamente el Salario Base y la Antigüedad.

CAPITULO IV

PREVISION Y ASISTENCIA SOCIAL

Sección 1.ª Disposiciones generales sobre previsión social

Artículo 34.º. Ambito de las condiciones aplicables sobre previsión social.

El régimen básico en materia de previsión social para las contingencias de jubilación anticipada o no, fallecimiento e invalidez permanente del personal acogido al presente Convenio Colectivo es el establecido en las condiciones reglamentarias del Régimen General de la Seguridad Social. Adicionalmente, al referido personal les son de aplicación las condiciones que sobre prestaciones privadas para las mismas contingencias se recogen dentro de los artículos siguientes del presente Convenio y en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones vigente en Gas Natural Andalucía, S.A.

Las referidas condiciones sustituyen y compensan a todas aquellas condiciones individuales o colectivas que sobre la misma materia vinieran siendo aplicables hasta el momento a los trabajadores acogidos, quedando expresamente derogado el contenido de los artículos 36, 37, 38, 39, 40 y 46 del Convenio Colectivo 1988-1993.

Sección 2.ª Personal jubilado y pensionista a 31.12.1996

Artículo 35.º Personal jubilado y pensionista a 31 de diciembre de 1996.

Todas las pensiones a cargo de la Empresa causadas con anterioridad a 31 de diciembre de 1996 se mantendrán íntegramente. En cumplimiento de las normas sobre régimen transitorio de adaptación de compromisos empresariales recogidas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación de los Seguros Privados, la Empresa seguirá manteniendo aseguradas sus prestaciones por medio de Seguro Colectivo, con conocimiento de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Artículo 36.º Garantías complemento de pensión a pensionistas.

A los pensionistas a 31.12.96 se les garantiza su complemento a cargo de la Empresa, para que sumado a las prestaciones satisfechas por el Régimen General de la Seguridad Social alcancen las percepciones mínimas siguientes:

- Jubilación e Invalidez: 6.447 euros para el año 2004 (Salario Mínimo Interprofesional).

- Viudedad y Orfandad Absoluta: 4.835,25 euros para el año 2004 (75% del Salario Mínimo Interprofesional).

Para el conjunto de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, en su cuantía anual, se tomarán como valor de referencia las conocidas en 31 de marzo de cada año.

Sección 3.ª Plan de Pensiones: De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones vigente en la Empresa.

Tratamiento por Colectivos Objetivos Diferenciados

Artículo 37.º Colectivo A.

1. Determinación del colectivo: Trabajadores que tuvieran cumplidos los 55 años de edad a 31 de diciembre de 1996 y pudieran llegar a alcanzar las condiciones y requisitos establecidos en el artículo 37.º del Convenio Colectivo para 1988-1993 sobre jubilación anticipada con derecho a prestación a cargo de la Empresa.

Las previsiones del presente artículo están incorporadas en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 38.º Colectivo B.

1. Determinación del colectivo: Trabajadores activos al 31 de diciembre de 1996 que no se encuentren comprendidos en el artículo anterior.

Las previsiones del presente artículo están incorporadas en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Artículo 39.º Colectivo C.

1. Determinación del colectivo: Trabajadores que hayan ingresado en la Empresa a partir de 1 de enero de 1997.

Las previsiones del presente artículo están incorporadas en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones.

Sección 4.ª Seguro de Compensación por la Jubilación Anticipada Voluntaria.

Artículo 40.º Compensación por la Jubilación Anticipada Voluntaria.

Para los trabajadores del colectivo B referido en el artículo 38.º del presente Convenio que, por edad, antigüedad y cotizaciones a la Seguridad Social, hubieran podido, según el artículo 37.º del Convenio Colectivo 1988-1993, acceder a la jubilación anticipada entre 60 y 65 años con derecho a complemento a cargo de la Empresa, ésta les costeará, a través de un seguro colectivo de vida del que será directamente tomadora, la cobertura de una prestación por jubilación anticipada, compatible con la percepción de la prestación por jubilación que les corresponda del Plan de Pensiones, de acuerdo con las siguientes reglas:

Se incluirán en el seguro los trabajadores en activo de este colectivo que conforme al Convenio Colectivo 1988-1993 hubieran podido llegar a cumplir las condiciones para la jubilación anticipada entre los 60 y los 65 años con derecho a complemento de Empresa.

De acuerdo con la legislación vigente, la Empresa se compromete a no imputar fiscalmente a los asegurados las primas del seguro hasta el momento en que, en su caso, se cumplan las condiciones de percepción y efectivamente se perciban las prestaciones aseguradas. Igualmente se compromete al establecimiento del trámite de información previa a los Representantes de los Trabajadores al objeto de que éstos puedan conocer la correcta cobertura de las obligaciones contraídas por la empresa.

En consecuencia, para causar derecho a la prestación asegurada será necesario hacer efectiva la jubilación en la

Empresa, una vez reunidas las referidas condiciones para la jubilación anticipada, antes de cumplir los 65 años de edad.

En el caso de que el trabajador cause baja en la Empresa antes de alcanzar la edad mínima necesaria para causar derecho a la prestación asegurada por jubilación anticipada, tendrá derecho al valor de rescate que en ese momento le corresponda según la póliza de seguro colectivo de vida contratada para esta contingencia, exceptuándose los casos de baja voluntaria, despido disciplinario declarado procedente por el órgano jurisdiccional competente, fallecimiento o invalidez permanente del trabajador, en los que no se generará derecho alguno.

La prestación asegurada por jubilación anticipada estará integrada por los siguientes conceptos:

1. Una renta vitalicia constante y no reversible por la cuantía que en la pensión de la Seguridad Social deje de percibir el trabajador por motivo de su anticipación de la jubilación.

2. Una renta temporal hasta que el trabajador cumpla los 65 años consistente en las aportaciones corrientes de ahorro al Fondo de Capitalización que le hubiera efectuado el Promotor en su condición de partícipe del Plan de Pensiones si hubiera permanecido en activo en dicho Plan hasta los 65 años. Dichas aportaciones se calcularán sobre la base del salario computable a efectos de Plan vigente en el momento de hacer efectiva la jubilación anticipada.

Las cantidades referidas se percibirán por el causante de la prestación en su forma de rentas. No obstante lo anterior, para supuestos debidamente justificados de posterior necesidad sobrevenida del perceptor de las rentas, se establecerá en el seguro de rentas la posibilidad de percepción de una sola vez de un valor de rescate en sustitución de dichas rentas.

Artículo 41.º (Sin contenido)

Artículo 42.º (Sin contenido)

Artículo 43.º (Sin contenido)

Artículo 44.º Remuneración en casos especiales.

En el caso de baja con parte oficial por incapacidad transitoria, maternidad o accidente de trabajo, la Empresa completará las percepciones establecidas en los vigentes regímenes de Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% del salario base, antigüedad, retribución complementaria y complemento estabilizado, que corresponda al productor afectado, como si estuviera en activo, siempre que éste asista a las revisiones que los servicios médicos de empresa en cada momento tengan establecido.

Artículo 45.º Excedencia.

Todo empleado con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

Dicha situación se reconocerá para terminación o ampliación de estudios o por causas familiares y en ningún caso la misma será compatible para ejercer actividades profesionales relacionadas con las actividades propias de la Compañía.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto y la petición de reingreso habrá de formularse con la antelación mínima que a continuación se detalla antes de finalizar la misma, y el reingreso como máximo se producirá en el tiempo que se indica, asignándose al empleado la primera plaza que exista de su categoría o de otra inferior si así le conviniere.

Preaviso antes de la finalización	Reingreso período máximo
3 meses	6 meses
2 meses	8 meses
1 mes	10 meses

Artículo 46.º Defensa jurídica.

Es política de la Compañía la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no ocurran.

De acuerdo con tales principios, la Empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 47.º Mujer trabajadora.

En el supuesto de parto la suspensión del contrato de trabajo tendrá la duración máxima de 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Los períodos de 30 minutos regulados en el artículo 37, apartado 4), del Estatuto de los Trabajadores, podrán aplicarse al inicio y final de la jornada, salvo en aquellos casos en que la interesada solicite la acumulación de los mismos al principio o final de la jornada laboral.

Los devengos regulados en los dos párrafos anteriores serán de aplicación independientemente del estado civil de la trabajadora.

Artículo 48.º Fondo social.

Subvenciona todas aquellas acciones de carácter social, cultural, recreativa que antes se desarrollaban a través de los Grupos de Empresa y/o Comités de Empresa.

El sistema de dotación, para este Convenio Colectivo, se incrementará cada año de vigencia del mismo conforme a IPC real, aplicándose a cuenta para cada año el IPC previsto con la cláusula de revisión especificada en el artículo 32 de este Convenio. Este sistema de dotación será aplicado sobre el valor establecido para el referido Fondo en el año 2003, que era de 90.051,63 euros.

El 50% de la cantidad anual se distribuirá de forma lineal, pagada en la nómina del mes de febrero y computando como período de devengo la parte proporcional al tiempo trabajado el año inmediatamente anterior a la fecha del pago.

El Comité Intercentros distribuirá las cantidades asignadas a las actividades del Grupo de Empresa (25% de la cantidad anual del Fondo) y negociará con la Dirección de la Empresa los Reglamentos para la concesión de las distintas ayudas de estudios para los hijos de los empleados (25% de la cantidad anual del Fondo).

Artículo 49.º Suministro de gas.

Los productores de plantilla de la empresa que tengan suministro de gas canalizado por la misma, tendrán una subvención del 90% sobre el precio del metro cúbico de la tarifa vigente.

Los trabajadores incorporados a la Empresa antes del 1 de julio de 2000 que no tuvieran gas suministrado por la misma, mientras no lo reciban, percibirán en el año 2004 la cantidad de 12,60 euros/mes.

Dicha cantidad será revisada en los años 2005 y 2006 conforme a IPC real, aplicándose a cuenta el IPC previsto para dichos años, así como la cláusula de revisión especificada para los años 2004, 2005 y 2006 en el artículo 32 de este Convenio.

Artículo 50.º Créditos vivienda.

La Empresa avalará los créditos que pidan los trabajadores fijos de plantilla con período de prueba superado y contribuirá en dos puntos al tipo de interés que deba abonar el productor por dicho crédito.

La cuantía máxima del crédito será la que determine la entidad financiera y en ningún caso podrá sobrepasar la cantidad de 12.020,24 euros.

En ningún caso el importe total avalado por la Empresa podrá exceder de 108.182,17 euros, incrementándose este total en 1.502,53 euros por año.

La finalidad de dichos créditos será para que el personal pueda afrontar los gastos de adquisición de su primera vivienda.

Artículo 51.º Prestación por deficiencia física o psíquica.

Todo trabajador que tenga un hijo que no pueda valerse por sí mismo, habiendo sido declarado como tal por la Seguridad Social y percibiendo ayuda de la misma, la Empresa aportará un complemento extrasalarial de 120,20 euros/mes.

Artículo 52.º Indemnización por retirada del permiso de conducir.

Se establece la indemnización por los posibles perjuicios que pudiera causarse por una eventual retirada del permiso de conducir, cuando como consecuencia directa del desarrollo del trabajo habitual un empleado venga obligado por su función a conducir vehículos de la empresa o de su propiedad, durante la jornada laboral.

Dicha indemnización sólo se abonará en los casos que la retirada del carnet de conducir se produzca por:

- a) Sentencia judicial firme, recaída a consecuencia de accidente de circulación originado exclusivamente por imprudencia, culpa o negligencia del asegurado.
- b) Por decisión gubernativa.

No será de aplicación dicha indemnización cuando la retirada del permiso de conducción sea a causa de conducir bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes o aquellas cuya retirada de carnet se haya efectuado por una infracción en la que se haya producido un abandono de víctima.

Tampoco se abonará dicha indemnización cuando el empleado estuviera percibiendo la misma, y quebrantase dicha orden de retirada y fuera de nuevo sancionado con mayor tiempo de privación del permiso de conducir.

En este último caso, el empleado solamente percibirá la indemnización correspondiente al tiempo de la primera sanción, y con los límites establecidos en el último párrafo.

No se abonará dicha indemnización cuando la privación del permiso de conducción fuera consecuencia de una acción derivada fuera de la jornada laboral y en uso y ejercicio de la utilización particular de dicho permiso de conducción.

La cuantía de la indemnización mensual será de 34,86 euros. Dicha indemnización sólo se abonará durante el período máximo de doce meses, cuyo cómputo de inicio será a partir de la fecha de aplicación de la Sentencia o decisión gubernativa.

CAPITULO V

FORMACION, PROMOCION Y SEGURIDAD

Artículo 53.º Principios generales.

La Empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exija la evolución y desarrollo de la Compañía, como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva, y en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación en calidad tanto de alumno, para la ampliación y perfeccionamiento de los propios conocimientos, como de profesor para transmitir los adquiridos.

Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos en que sean frecuentes, o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la Empresa, tanto por reestructuración funcional como avance tecnológico, la Empresa podrá convocar la realización de cursos específicos de capacitación. El certificado de asistencia con aprovechamiento a dichos cursos, oída la Comisión de Formación, se tendrá en cuenta para los concursos-oposición.

Artículo 54.º Tipos de formación.

En base a los principios expuestos en el artículo anterior las acciones formativas a desarrollar se clasificarán en:

1. Formación Permanente. Acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de eficacia, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo.

Esta formación tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral. Si fuera necesario al margen de la jornada anual efectiva de trabajo establecida, cada trabajador deberá dedicar un máximo de 20 horas al año a los fines de formación indicados, siempre que por cada hora que el trabajador dedique a formación fuera de las horas de trabajo, la empresa dedique cuatro horas dentro de la jornada.

2. Formación Específica. Acciones dirigidas a la capacitación y desarrollo de competencias y habilidades, a nuevos contextos de actuación para el desarrollo profesional y personal de acuerdo con los requerimientos y necesidades de la organización.

Normalmente, dicha formación se impartirá fuera de la jornada laboral, siendo la asistencia a la misma voluntaria.

Artículo 55.º Comisión de formación.

Se establece una Comisión de cuatro miembros, designados dos por la representación de la Empresa y dos por el Comité Intercentros, y un Secretario, con voz pero sin voto, que necesariamente tendrá que pertenecer a la unidad de Recursos Humanos.

La presidencia será rotativa por sesiones entre un miembro perteneciente a la representación de la Dirección y otro perteneciente a la representación de los Trabajadores.

Si como consecuencia del carácter paritario de la Comisión, ésta no llegara a acuerdo sobre las discrepancias presentadas, ambas representaciones elevarán a sus mandatarios el desacuerdo existente para que éste sea resuelto.

Esta Comisión estudiará con antelación suficiente y con carácter vinculante las líneas generales de la formación y los correspondientes proyectos, elaborando las propuestas o informes que procedan y formulando aquellas observaciones y recomendaciones que crea pertinentes sobre el desarrollo de estas actividades.

Artículo 56.º Plan de promoción.

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio Colectivo corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la

adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad.

2. Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

a) La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional.

b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.

La realización de los sistemas indicados, en cuanto a la integración y preparación del personal para los mismos y la definitiva realización de las acciones de promoción o capacitación, se articulan en los Programas de Desarrollo Profesional.

Artículo 57.º Principios generales del desarrollo profesional.

El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

- Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.

- Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

Consecuentemente con lo expuesto:

a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

b) Las coberturas de puestos vacantes se realizarán primero por movilidad funcional y, en su defecto, por acciones del Programa de Desarrollo previstas para este fin.

c) c.1) Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna, pudiendo presentarse a ella trabajadores del subgrupo general, con nivel salarial igual o inferior al de la plaza convocada. En el caso de no resultar cubierta, se convocará entre el personal del subgrupo de acceso.

Si no se pudiera cubrir la vacante internamente, la Empresa podrá realizar la cobertura externa.

c.2) La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

En los casos en que el nivel salarial inferior de la banda retributiva que tiene el puesto, se corresponda con el nivel mínimo del subgrupo general, la contratación externa podrá realizarla la Empresa por el subgrupo de acceso.

d) Se realizará la promoción por libre designación de la Empresa para alcanzar los niveles de Alta Cualificación de cualquier grupo profesional de actividad.

Artículo 58.º Programa de Desarrollo Profesional.

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio.

2. La Empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria, dotándolo de conformidad con lo acordado en el Acta de Firma de Convenio Colectivo.

Artículo 59.º Metodología del Programa de Desarrollo Profesional.

El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

1. Aprobación. La aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural y, en su defecto, de los tres meses siguientes a la aprobación de la dotación correspondiente. El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

a) Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.

b) El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de euros, que se percibe en un valor determinado entre dos niveles salariales, y que se denominará Complemento de Desarrollo Profesional del trabajador. En este caso, cuando el empleado alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará éste de forma automática.

c) El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial del Grupo Profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado. En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, los trabajadores con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.

d) Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir, en el transcurso del período en que se desarrollan:

- Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.

- Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.

- Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

2. Selección de participantes.

a) El personal incluido en el Subgrupo de acceso sólo podrá participar en las acciones de desarrollo previstas expresamente en el presente Convenio Colectivo.

b) La inclusión para el trabajador será voluntaria, solicitando el trabajador a la Dirección de la Empresa su participación en el Programa.

c) En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc...

d) La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados.

Cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

e) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención a clientes, atención telefónica, comercial, o en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño adecuados, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

3. Evaluación.

a) Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

Estas evaluaciones y la final corresponderán a un Tribunal, cuyos miembros estarán designados por la Comisión de Desarrollo.

Los miembros del Tribunal deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por el Tribunal.

4. Resultados.

a) La Empresa hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico previsto en la convocatoria desde esa misma fecha.

b) No obstante, se establece un período de prueba de tres meses durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrán carácter provisional.

La incapacidad transitoria interrumpirá en todo caso el período de prueba y entrenamiento.

Durante el período de prueba y entrenamiento, el empleado percibirá bajo la denominación de «complemento nivel superior» la diferencia correspondiente al salario del nuevo nivel respecto al que ya tenía acreditado.

Artículo 60.º Comisión de Desarrollo.

Se constituye una Comisión de Desarrollo, compuesta por tres miembros designados por la Empresa e igual número nombrados por el Comité Intercentros, a la que corresponden las siguientes competencias:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previstas dentro del programa anual y su distribución por grupos y subgrupos profesionales.

b) Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.

c) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

d) Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

e) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Artículo 61.º Seguridad e higiene.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficaz prevención de los riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores, actuando conjuntamente, tanto sobre los métodos y condiciones de trabajo como sobre las actitudes de las personas, así como en la formación de los trabajadores en materia de seguridad. A ese efecto será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su Reglamento de desarrollo.

Artículo 62.º Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral asume todas las competencias y facultades que le reconoce la Ley 31/1995. Dicho Comité sustituye en sus funciones, competencias y atribuciones al anterior Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO VI

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 63.º Representación y ejercicio de los derechos y deberes sindicales de los trabajadores de la Empresa.

El ejercicio de los derechos y obligaciones sindicales de los representantes de los trabajadores en la Empresa corresponde a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, el Comité Intercentros y las Secciones Sindicales.

Artículo 64.º Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal serán elegidos de acuerdo con las disposiciones vigentes, ostentando las funciones, derechos, obligaciones y garantías que se establecen en la legislación vigente en cada momento en relación al ámbito en que fueran elegidos.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal delegan en el Comité Intercentros las funciones que en este Convenio expresamente se acuerde que tienen carácter de exclusivas para el Comité Intercentros.

Artículo 65.º Comité Intercentros.

1. Para facilitar la interrelación y el diálogo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto anteriormente, se constituye el Comité Intercentros, como órgano representativo, colegiado y delegado del conjunto de representantes sindicales de los trabajadores de la Empresa.

2. Dicho Comité Intercentros quedará constituido por cuatro miembros, designados de entre y por los componentes de los distintos Comités de Empresa y Delegados de Personal, guardándose la proporcionalidad de los resultados electorales considerados globalmente. Del mismo modo serán cesados por los Organos representativos anteriormente mencionados.

A tal efecto, por el Pleno de los Comités de Empresas y Delegados de Personal se notificará a la Dirección de la Empresa la relación nominativa de los miembros que compongan dicho Comité Intercentros.

3. El Comité Intercentros ostentará la representación de la globalidad de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses y de entre sus miembros deberá elegirse un Presidente y un Secretario, nombramiento que deberá comunicarse a la Dirección de la Empresa.

4. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

a) De información:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable y real del empleo en la Empresa. Esta competencia se acuerda que tiene el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

- Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la Sociedad, así como los demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos. Esta competencia tendrá el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo suscrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Esta competencia que se pacta tiene el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, sin perjuicio de la audiencia previa al Comité de Centro que corresponda.

- Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo

y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. Esta competencia estará compartida con los Comités de Centros o los Delegados de Personal, a los que se les facilitará información en relación con su ámbito.

- Conocer trimestralmente la evolución en la realización de horas extras. Esta competencia estará compartida con los Comités de Centros o Delegados de Personal, a los que se les facilitará información en relación a su ámbito.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones, sin perjuicio de la audiencia previa al Comité o Delegados de Personal del Centro de trabajo.

b) De audiencia previa. El Comité Intercentros tendrá derecho a emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas si afecta a varios Centros de Trabajo. Esta competencia tendrá el carácter de exclusivo para el Comité Intercentros.

- Planes de formación profesional de la Empresa. Esta competencia se declara exclusiva para el Comité Intercentros.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, siempre que afecte a varios Centros de trabajo. Esta competencia se declara exclusiva para el Comité Intercentros.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Esta competencia se acuerda exclusiva para el Comité Intercentros.

El derecho de audiencia previa para el Comité Intercentros deberá ser ejercitado en el plazo de quince días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Comité Intercentros de la correspondiente comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité se entenderá cumplido el trámite.

c) De vigilancia.

En cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Dirección de la Empresa y los Organismos o Tribunales Competentes.

d) De participación y colaboración.

- Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como la corrección de los abusos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

- Colaborará con la Dirección de la Empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

- Designará a los representantes que deberán participar en los órganos que a continuación se relacionan:

Comisión de Formación.

Comisión de Desarrollo.

Esta competencia que se pacta tiene el carácter de exclusiva para el Comité Intercentros.

5. Se reconoce al Comité Intercentros capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judi-

ciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Asimismo, está especialmente facultado para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar a los miembros de la Comisión Deliberadora.

6. Los miembros del Comité Intercentros, y éste en su conjunto, así como los demás representantes de los trabajadores, observarán sigilo profesional en lo referente a la información que reciban de la Dirección de la Empresa por la representación que ostenta. Este sigilo profesional deberán guardarlo incluso después de finalizado su mandato y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de Empresa señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección de la Empresa al Comité Intercentros, a sus miembros o a los demás representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquéllas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

7. Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales para el ejercicio de las funciones que les son propias, adicionales a las que tuvieren hasta ahora, como miembros de sus Comités o a los que aquí se pactan como Delegados Sindicales. De dicho cómputo de horas se excluirá el tiempo realizado en reuniones a instancias de la Empresa o que hayan sido concertadas previamente con la misma. También se excluirá del crédito mensual de horas el tiempo empleado en convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

Asimismo, dispondrán de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración.

Todas las ausencias deberán ser comunicadas al mando con la antelación suficiente, mínimo 24 horas con carácter general y 48 horas para el personal a turnos, al objeto de que las mismas no repercutan en el servicio correspondiente.

8. Para que los componentes del Comité Intercentros puedan ejercitar el derecho de reunión que les es propio se les facilitará un local adecuado. Dicho local estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas, prefiriéndose como horas hábiles las comprendidas entre las 8 horas y las 20 horas.

Para el uso de estos locales se estará a lo que reglamentariamente se disponga sobre el uso de las instalaciones de la Empresa, por parte de la Dirección de la misma.

9. Al objeto de que la Representación Sindical de los Trabajadores pueda ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tantos tableros de anuncios como naves, talleres o plantas existan en cada centro de trabajo.

10. Fuera de las horas de trabajo, la Representación Sindical de los Trabajadores podrá ejercer las comunicaciones colectivas y cuantos actos estime necesarios en el ejercicio de sus derechos.

11. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento del Comité Intercentros deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

Artículo 66.º Secciones Sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente: admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan constituir Secciones Sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y recibir información de su Sindicato fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente.

No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley, se acuerda lo siguiente:

1. Las secciones sindicales de Empresa constituidas que acrediten tener representación en algunos de los Comités de Empresa estarán representadas por un Delegado Sindical que tendrá 20 horas retribuidas mensuales.

2. Los Delegados de la Secciones Sindicales serán designados con arreglo a lo previsto en las disposiciones legales al respecto, deberán pertenecer a la plantilla de la Empresa y tener superado el período de prueba. La designación de los Delegados Sindicales, correspondientes a las Secciones Sindicales que se constituyan, deberá notificarse a la Dirección de la Empresa.

3. Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la vigente normativa.

Los Delegados Sindicales dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas a que se ha hecho mención para el ejercicio de las funciones que le son propias, de dicho cómputo de horas se excluirá el tiempo realizado en reuniones a instancias de la Empresa. También se excluirá del crédito mensual de horas el tiempo empleado en convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial; asimismo, dispondrán de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días naturales de duración. Para las comunicaciones de ausencias registrará lo dicho para los miembros del Comité Intercentros.

El Delegado Sindical dispondrá de un local adecuado para desempeñar sus tareas sindicales. Dicho local podrá ser el habilitado para el Comité Intercentros, previo acuerdo sobre el sistema de uso entre los Delegados y dicho representante.

4. La Sección Sindical que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio Colectivo a los miembros del Comité y en concreto:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

b) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

d) Serán oídos por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

5. Las Secciones Sindicales de Empresa que tengan representación en algunos de los Comités de Empresa, dispondrán en todos los centros de trabajo de un tablón de anuncios para insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirá copia de las mismas previamente a la Dirección de Recursos Humanos y de los centros respectivos. Las comunicaciones irán debidamente firmadas por el Delegado Sindical de Empresa.

6. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de

descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera.

7. Excedencia. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 67.º Derecho de Asamblea.

Los trabajadores de cada centro de trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida en todos los casos por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y de las dependencias donde éstas se celebren.

Los representantes del personal comunicarán la celebración de Asambleas con 48 horas de antelación, como mínimo, o 24 horas en caso de urgente necesidad, a la Dirección de la Empresa la convocatoria y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa y sus instalaciones.

b) El lugar de celebración de Asambleas será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas.

c) Se establecen 12 horas anuales, a razón de una hora por mes, y en el caso de no ser utilizadas acumulables dentro del mismo año, retribuidas y en horas de trabajo, las cuales se celebrarán al inicio o final de jornada y con la duración habitual máxima de una hora, salvo en los períodos de negociación del Convenio que podrán tener una duración superior, pero manteniéndose el principio establecido en el apartado a).

d) Los miembros del Comité Intercentros, y de la Comisión Negociadora y/o del Comité de Huelga, sin distinción de centro de trabajo, tendrán acceso a los lugares donde se celebren las Asambleas antes reguladas.

CAPITULO VII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 68.º Premios.

Entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros se establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos, trabajos de carácter extraordinario realizados en circunstancias singulares.

También serán objeto de premios los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos y que se lleven a la práctica, siempre y cuando sean de carácter extraordinario y no constituyan el trabajo habitual del productor.

La concesión del premio se publicará en los tablones de anuncios de la Empresa y se anotará en los expedientes personales.

Artículo 69.º Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia e intencionalidad, en:

- Leve.
- Grave.
- Muy grave.

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 70.º Faltas leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, considerándose no sancionable los primeros 5 minutos.

Las tres faltas primeras cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono, sin causa fundada, del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Compañía o durante actos de servicio.

9. Faltar al trabajo un día al mes, a no ser que existan causas justificadas.

B) Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a su compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere «grave».

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestado o firmando por aquél.

8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para su compañero o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

11. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

C) Se consideran como «muy graves» las siguientes:

1. Más de diez faltas -no justificadas- de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante el año.

2. Faltar más de diez días al trabajo durante un período de treinta sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio de cualquier lugar.

4. El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La condena firme por delito de robo, hurto y malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

7. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez durante el servicio.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

10. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

11. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Artículo 71.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Retraso hasta cinco años del aumento que pudiera corresponderle por aplicación los incrementos de antigüedad.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender a la categoría.
- Traslado forzoso de servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido total, con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Artículo 72.º Normas y procedimientos.

Las normas y procedimientos para imponer las sanciones, se ajustarán a la Ley vigente y a las recomendaciones sobre esta materia de la OIT.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que le fueran impuestas. Estas anotaciones se considerarán anuladas al transcurrir un año si la sanción fue por falta leve; tres, si fue grave, y cinco, si la falta fue muy grave.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa, si ello procediese.

DISPOSICION FINAL

Artículo 73.º Una vez publicado este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) la Empresa facilitará la difusión del mismo entregando una copia a cada trabajador.

ANEXO I

TABLA DE CONVERSION DE LAS ANTIGUAS CATEGORIAS A LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES

ANTIGUAS CATEGORÍAS/NIVELES	NUEVOS NIVELES	NUEVOS SUBGRUPOS PROFESIONALES
TÉCNICO SUPERIOR ESPECIAL A	A	ALTA CUALIFICACIÓN
TÉCNICO SUPERIOR ESPECIAL B	B	
TÉCNICO SUPERIOR 1	C	
TÉCNICO SUPERIOR 2º	D	GENERAL
TÉCNICO 1º	E	
TÉCNICO 2º	F	
OFICIAL 1º	G	
OFICIAL 2º	H	
OFICIAL 3º	I	
ALXILIAR	J	
PRÁCTICAS A	3º año	ACCESO
PRÁCTICAS B	2º año	
PRÁCTICAS C	1º año	

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2004 (2,4%, según IPC previsto + 0,4)

ESCALA SALARIAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	GRUPO TECNICO	GRUPO COMERCIAL	GRUPO ADMINISTRATIVO	GRUPO OPERARIO
A	Alta Cualificación	39.907,97	39.907,97	39.907,97	39.907,97
B		36.063,87	36.063,87	36.063,87	36.063,87
C		32.568,92	32.568,92	32.568,92	32.568,92
D	General	27.795,09	27.795,09	27.795,09	27.795,09
E		26.144,91	26.144,91	26.144,91	26.144,91
F		24.595,40	24.595,40	24.595,40	24.595,40
G		23.137,72	23.137,72	23.137,72	23.137,72
H		21.766,43	21.766,43	21.766,43	21.766,43
I		20.476,42	20.476,42	20.476,42	20.476,42
J		18.885,96	18.885,96	18.885,96	18.885,96
3 ^{er} año	Niveles de Acceso	14.497,15	14.497,15	14.497,15	14.497,15
2 ^o año		12.684,99	12.684,99	12.684,99	12.684,99
1 ^{er} año		10.872,86	10.872,86	10.872,86	10.872,86

Tabla Salarial Año 2005: Sobre la tabla del año 2004, se aplicará un incremento igual a la previsión del IPC para el año 2005 + 0,4 con revisión a IPC real de dicho año.

Tabla Salarial Año 2006: Sobre la tabla del año 2005, se aplicará un incremento igual a la previsión del IPC para el año 2006 con revisión al IPC real de dicho año.

ANEXO III

PLUSES Y DIETAS

(Previsión para 2004 conforme al art. 32)

Tabla de Pluses y Dietas año 2005 y 2006: Sobre la tabla del año 2004, se aplicará el incremento establecido para cada uno de dichos años en el artículo 32, con la revisión a IPC real correspondiente.

ANEXO IV

TURNO ROTATIVO REGULAR

Primero. Todo empleado adscrito al régimen de trabajo de turno rotativo regular podrá solicitar la salida de dicho régimen de trabajo cuando concurren en el mismo circunstancias de salud que imposibiliten objetivamente al empleado desarrollar sus cometidos profesionales en su puesto de trabajo y en el régimen de trabajo requerido.

Dicha solicitud deberá cursarse a la Comisión Paritaria que al efecto se establecerá, compuesta por 3 representantes

de los trabajadores que serán designados por la representación legalmente elegida, 3 representantes designados por la Dirección de la Empresa y actuando todos ellos con voz y voto, asimismo será miembro de dicha Comisión con voz, pero sin voto, un Médico del Servicio Médico de la Empresa que tendrá como misión informar a la citada Comisión de las circunstancias que concurren en el empleado, al objeto de que pueda tomarse la decisión correspondiente.

En el supuesto de que dicha Comisión no alcanzase el acuerdo absoluto, ésta requerirá el diagnóstico y dictamen correspondiente al Centro de Seguridad e Higiene de Sevilla, según corresponda en cada caso, al objeto de que después del preceptivo examen médico y contraste con las exigencias del puesto de trabajo, proceda al correspondiente dictamen.

En el supuesto de que el empleado no aceptase el acuerdo absoluto de la Comisión Paritaria, por mediación de la misma el interesado podrá recurrir al diagnóstico y dictamen del Centro de Seguridad e Higiene remitiéndose a dicho Organismo las correspondientes actuaciones.

Una vez emitido por dicho Centro el dictamen, en virtud del mismo, la Comisión procederá a dictar la correspondiente resolución.

En el supuesto de que el dictamen de dicho Centro considerase que no existen motivos suficientes para que el empleado solicitante dejase de prestar sus servicios en dicho régimen de trabajo, se comunicará al empleado y se sobreseerá la petición.

En los casos en que la resolución de la Comisión, bien sea en su primera fase o como consecuencia del dictamen emitido por el Centro de Seguridad e Higiene, fuese favorable a la solicitud del empleado, éste tendrá derecho a:

- Dejar de prestar sus servicios en régimen de turno rotativo regular y en consecuencia a cambiar de funciones de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio Colectivo.
- Percibir el valor del plus de turno rotativo regular en la cuantía que resulte por aplicación de la fórmula y circunstancia personal que más adelante se detalla, recogiendo dicho concepto en el recibo de salarios como Complemento Estabilizado, a título individual, y al mismo le será de aplicación, a todos los efectos, los preceptos regulados en el presente Convenio Colectivo para dicho concepto.

Circunstancias personales.

Hasta 10 años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 50 por 100.

Más de 10 años de antigüedad en trabajo a turno rotativo regular, 75 por 100.

Fórmula:

$$(VPTRR \times 245) \times CP : 12 = \text{Valor mensual}$$

- VPTRR = Valor del plus de turno rotativo regular en el momento de aprobarse la solicitud.
- 245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.
- CP = Coeficiente en función de antigüedad:

Hasta 10 años – 0,50
 Más de 10 años – 0,75

$$12 = \text{Número de meses.}$$

Cuando se observen en un empleado circunstancias objetivas como las previstas en el presente pacto, la solicitud a la Comisión podrá ser presentada también a iniciativa de la representación de la empresa.

Segundo. Cuando por necesidades de organización sea preciso reconsiderar el actual régimen de trabajo a turno rotativo regular, en uno o varios puestos de trabajo en condiciones de homogeneidad, bien sea por cambio tecnológico o evolución de necesidades de los mismos, se actuará de acuerdo con lo siguiente:

- En primer lugar se desarrollará por la Compañía aquellas acciones de formación necesarias que permitan el acoplamiento y adaptación del personal afectado a las nuevas necesidades tecnológicas o de organización, al objeto de que el personal afectado pueda seguir desarrollando su cometido profesional en condiciones similares dentro del régimen de trabajo contemplado. En base al principio de reciprocidad del pacto que se suscribe, el personal acepta seguir con el máximo interés todas las acciones de formación y sus efectos consecuentes, descritos anteriormente.

En el supuesto de que en el personal afectado concurren circunstancias que no permitan asimilar las acciones descritas en el párrafo anterior, o no sea posible adecuar a dicho personal, en puestos de trabajo a turno rotativo regular acorde con sus características profesionales o similares, dicho personal dejará de prestar sus servicios en dicho régimen de tra-

bajo, de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio Colectivo, y al mismo le serán de aplicación las condiciones económicas previstas y reguladas en el punto primero. En cualquier caso, se garantiza al personal afectado un puesto de trabajo en la Compañía.

Tercero. Cuando un empleado acredite 20 o más años de trabajo en el régimen de turno rotativo regular, podrá solicitar a la Comisión prevista en el punto primero, la salida del turno de trabajo que se contempla.

Al objeto de poder atender las peticiones del personal y las necesidades de organización de la Empresa, y básicamente el poder adecuar a dicho personal un nuevo puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio, toda la solicitud resuelta favorablemente por la Comisión será efectiva en el plazo de seis meses, con la excepción de no existir un puesto de trabajo de igual o similar contenido funcional en la misma localidad, en cuyo caso el plazo podrá ser prorrogado hasta existir una vacante de dichas características, o alternativamente, a opción del interesado, éste podrá ser asignado a un puesto de trabajo de las mismas condiciones en la localidad más próxima a la de procedencia. Todo ello, salvo en los casos que a continuación se indican:

- Dado que no existe obligatoriedad de acogerse a lo previsto en el párrafo primero del presente punto, y al objeto de evitar situaciones que pudieran dificultar la buena marcha de la organización, ambas representaciones establecen que por dicho motivo sólo podrán producirse anualmente un número máximo de salidas equivalentes al 15 por 100 de empleados adscritos a dicho régimen de trabajo.

Esta condición se refiere a cada puesto de características homogéneas.

Con el fin de no perjudicar a ningún empleado en sus expectativas, las solicitudes por el motivo regulado en el presente apartado, se administrarán por riguroso orden de petición.

Los efectos económicos que corresponderán serán los que a continuación se indican, de acuerdo con la fórmula que más adelante se detalla y a los mismos se les aplicará el porcentaje decreciente correspondiente.

- Primer año.

Al momento de salir del turno y durante los 12 meses siguientes:

$$(VPTRR \times 245) \times 0,60 : 12 = \text{Valor Mensual 1.º año (VM)}$$

- Segundo año.

A partir del mes 13 y hasta el mes 24 de salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM \times 2}{3} = \text{Valor mensual 2.º año}$$

- Tercer año.

A partir del mes 25 y hasta el mes 36 de la salida del turno la cantidad a devengar será la resultante de:

$$\frac{VM}{3} = \text{Valor mensual 3.º año}$$

- Cuarto año.

A partir del mes 37 no se percibirá cantidad alguna por dicho concepto.

- VPTRR = Valor del plus rotativo regular en el momento de acogerse a la opción prevista en este apartado.
- 245 = Días de trabajo anual efectivo en turno rotativo regular, incluidas vacaciones.
- 0,60 = 60 por 100 del valor del plus de turno.
- 12 = Número de meses.
- VM = Valor resultante mensual para el primer año.

La cantidad resultante en cada momento se recogerá a título individual en el recibo de salarios como Compensación Transitoria Decreciente, y al mismo le serán de aplicación a todos los efectos los preceptos regulados en el vigente Convenio Colectivo para el concepto definido en el artículo.

Cuarto. Cuando en un empleado a turno rotativo regular concurren circunstancias de carácter personal no incluidas en los apartados anteriores, podrá solicitar a través de su línea de mando la posibilidad de cambio de puesto de trabajo no sujeto a este régimen horario pero de igual o similar contenido funcional, de acuerdo con el vigente Convenio Colectivo. Todo ello en la misma equidad y tratamiento homogéneo que debe tener la Dirección en circunstancias de similitud con todos los empleados de la Empresa.

Quinto. En base y como consecuencia de las mejoras pactadas en el conjunto de los acuerdos generales que se suscriben, se establece que a partir de la fecha, en cualquier anuncio de plaza de un puesto de trabajo en régimen de turno rotativo regular, al margen de las pruebas teórico-prácticas que en el mismo se exijan, deberá superarse también el correspondiente examen médico.

ANEXO V

HORAS EXTRAORDINARIAS

(Previsión para 2004 conforme al art. 32)

HORAS EXTRAORDINARIAS	Año 2.004 (previsión sujeta a revisión, art. 32)
Alta Cualificación A/B	24,12
Alta Cualificación C	18,96
General D	15,70
General E	14,26
General F	12,62
General G	11,95
General H	10,83
General I	9,79
General J	9,04

Las horas extraordinarias trabajadas durante el período comprendido entre las 22 h y las 6 h, se abonarán con los valores pactados, sumándose a dicha cantidad el importe de 1/8 del valor del plus de nocturnidad, por hora efectivamente trabajada.

Si el número de horas extraordinarias trabajadas durante el período señalado anteriormente superase el número de cinco, el plus de nocturnidad de acuerdo con el nivel salarial del empleado se percibirá en su totalidad quedando sin efecto la proporción regulada en el párrafo anterior.

Tabla de Horas Extraordinarias años 2005 y 2006: Sobre la tabla del año 2004, se aplicará el incremento establecido para dichos años en el artículo 32, con la revisión a IPC real correspondiente.

RESOLUCION de 26 de agosto de 2004, de la Dirección Provincial de Granada del Servicio Andaluz de Empleo, por las que se hacen públicas las subvenciones que se indican.

La Dirección Provincial de Granada del Servicio Andaluz de Empleo, al amparo de lo previsto en la Orden de 4 de octubre de 2002 de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, hace pública los Incentivos del 50% del SMI

vigente para el mantenimiento de Empleo en Centros Especiales de Empleo que se relaciona.

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

01.13.31.18.18.78102.32B.4.
31.13.31.18.18.78102.32b.0.2005.
Código de proyecto 2000/181412

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO		
Expediente.	Entidad beneficiaria	Subvención concedida
GR/CE3/00001/2004	CEE SIGNOVISIÓN TV SL (CIF B18346973)	22.564,50 Euros
GR/CE3/00002/2004	CEE LA CARTUJA DE ALBOLOTE (CIF B18580597)	79.208,56 Euros
GR/CE3/00003/2004	CEE FUNDOSA Lavanderías Industriales SA (CIF A79475729)	109.898,97 Euros
GR/CE3/00004/2004	CEE O.R.A. (CIF F18030940)	54.799,50 Euros
GR/CE3/00005/2004	CEE GÁLENAS ANDALUZAS SA (CIF A41398769)	44.735,01 Euros
GR/CE3/00006/2004	CEE ASPROGRADES (CIF G18014373)	39.235,27 Euros
GR/CE3/00008/2004	CEE AJARDINAMIENTOS NEVADA SL (CIF B18393694)	62.321,00 Euros
GR/CE3/00009/2004	CEE Internacional Granadina de Alcaparra INTEGRAL (CIF B18452367)	25.278,00 Euros
GR/CE3/00010/2004	CEE SERVIAUTO MOTRIL SL (B18647024)	6.379,85 Euros
GR/CE3/00012/2004	CEE APROSMO (CIF G18022368)	109.375,15 Euros
GR/CE3/00013/2004	CEE P.I.L. S.A (CIF A79449302)	21.270,62 Euros
GR/CE3/00014/2004	CEE CAMGRAN S.L (CIF B18548305)	9.670,50 Euros
GR/CE3/00015/2004	CEE G. C. GRUPO CAMF SL (CIF B41671850)	22.385,41 Euros
GR/CE3/00016/2004	CEE SERVICIO HOSPITALARIOS FUNCIONA SL (CIF B911200345)	10.479,39 Euros

Granada, 26 de agosto de 2004.- El Director, Luis M. Rubiales López.

RESOLUCION de 1 de septiembre de 2004, de la Dirección Provincial de Huelva del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se publican resoluciones relativas a las subvenciones a la contratación indefinida a tiempo parcial que no han podido ser notificadas.

Intentada la notificación de los actos relacionados sin haber podido practicarse la misma en el lugar señalado en la solicitud y conforme a lo previsto en el artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se acuerda su notificación mediante la presente publicación.

Contra las resoluciones notificadas, podrán los interesados interponer potestativamente recurso de reposición en el plazo de un mes desde el día siguiente a la presente publicación ante el Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico e igualmente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Expediente: HU/RJ4/0456/1999.

Entidad: Friotransur.

Localidad: Huelva.

Contenido del acto: Requerimiento documentación. Seguimiento.

Expediente: HU/RJ4/0657/1999.

Entidad: Ana Jiménez Rubio.

Localidad: Sevilla.

Contenido del acto: Requerimiento documentación. Seguimiento.

Expediente: HU/RJ4/0786/1999.

Entidad: R.B.M. Inversiones Inmobiliarias, S.L.

Localidad: Huelva.

Contenido del acto: Requerimiento documentación. Seguimiento.

Expediente: HU/RJ4/0003/2000.

Entidad: Francisco Javier Rodríguez Durán.

Localidad: Huelva.

Contenido del acto: Requerimiento documentación. Seguimiento.