

la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, de acuerdo con el Artículo 52 y siguientes de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro recurso o reclamación que en derecho proceda.

Sevilla, 23 de noviembre de 1990.- El Presidente, Jaan Corominas Masip.

CONSEJERIA DE TRABAJO

ACUERDO de 14 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial, de Acuicultura Marina de Andalucía.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de «Acuicultura Marina de Andalucía» recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 8.1.1991 suscrito por la representación de la Empresa y los Trabajadores con fecha 11.12.1990, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

A C U E R D A

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de enero de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL ANDALUZ DE ACUICULTURA MARINA

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito Territorial.

El presente convenio tiene carácter regional (Andalucía), y es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 2.- Ambito Funcional.

Este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en Andalucía, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984 de 25 de junio (B.O.E. nº 153, de 27 de junio de 1984), en la que se califica esta actividad del sector primario.

Artículo 3.- Ambito Personal.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas incluidas en el ámbito funcional descrito en el artículo 29 de este capítulo y a los trabajadores que actualmente o en el futuro presten servicios con carácter fijo o eventual en las mismas.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección (R.D. Núm. 1382/1985 - art. 1, apartado 2, de fecha 1 de agosto, que regula la relación laboral del carácter especial de dicho personal).

Artículo 4.- Vigencia y Duración.

El ámbito de vigencia temporal de este Convenio será desde el uno de Diciembre de 1990 hasta el 31 de Diciembre de 1991. Este convenio será prorrogado tácitamente por períodos de dos años, salvo denuncia.

Artículo 5.- Revisión-Denuncia.

Estarán legitimados para formularlas las mismas representaciones que

lo estén para negociarlás, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de denunciarse, salvo para las partes firmantes del presente convenio.

Caso de que una de las partes deseara la revisión del convenio deberá comunicarlo a la otra por correo certificado con acuse de recibo con tres meses de anticipación a su terminación, como mínimo.

Artículo 6.- Absorción y Compensación.

Las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Artículo 7.- Garantías "Ad Personam".

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecida la empresa al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

En consecuencia se garantizará que el trabajador, al aplicarse las condiciones económicas de este convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que estuviera percibiendo en el momento de su entrada en vigor.

CAPITULO II

INGRESOS, CESES Y CLASIFICACION DEL PERSONAL

Artículo 8.- Período de Prueba.

1.- Los ingresos de nuevo personal de la empresa, se considerarán hechos a título de prueba durante seis meses para el personal titulado, quince días laborables para el personal no cualificado, y tres meses para el resto.

2.- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 9.- Trabajo en plantilla y para la formación.

Se estará en lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Clasificación del Personal.

El personal que preste sus servicios en la empresa estará integrado en alguno de los grupos siguientes:

1.- Personal técnico:	Jefe de Departamento Jefe de Sección
2.- Personal titulado:	Titulado Superior Titulado Grado Medio F. Profesional 29 Grado
3.- Personal administrativo:	Jefe Administrativo Oficial Administrativo Auxiliar Administrativo
4.- Personal de producción:	Encargado Oficial Especialista Auxiliar
5.- Personal mantenimiento:	Maestro Oficial 1ª Oficial 2ª Peón
6.- Personal vario:	Vigilante Jurado Guarda Limpieza Ordenanza Almacenero Aspirante (menores 18 años)

DEFINICIONES.

* Grupo Primero: Personal Técnico.

- Jefe de Departamento.

Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, dirige, con carácter central, un grupo de secciones, comprendiendo sus funciones, entre otras, las de organización, planificación, ejecución y control, con dependencia de la alta dirección de la empresa.

- Jefe de Sección.

Es aquel trabajador que, poseyendo título facultativo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, tiene a su cargo una sección o un sector determinado, siendo responsable del desarrollo y planificación de las actividades propias de su sección o sector, con dependencia de la alta dirección y/o del jefe de departamento si lo hubiere.

* Grupo Segundo: Personal Titulado.

- Titulado Superior.

Es aquel trabajador que, poseyendo un título universitario o de escuela técnica superior, es contratado en virtud del mismo y desempeña actividades acordes con dicha titulación.

- Titulado de Grado Medio.

Es aquel trabajador que, poseyendo un título universitario de grado medio o equivalente, es contratado en virtud de su titulación profesional, desempeñando las actividades propias de la misma.

- Titulado FP-2.

Es aquel trabajador de formación profesional de segundo grado que es contratado en virtud de dicho título y desempeña actividades propias del mismo.

* Grupo Tercero: Personal Administrativo.

- Jefe Administrativo.

Son los empleados que, provistos o no de poderes, tienen a su cargo la responsabilidad, organización y coordinación de funciones de una o más secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tienen confiada.

- Oficial Administrativo.

Son los empleados que, provistos o no de poderes, tienen a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realizan, trabajos correspondientes al cargo de contable, redacción, correspondencia y otros análogos.

Se incluirán, dentro de esta categoría, los programadores y ordenadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.

- Auxiliar Administrativo.

Son aquellos empleados que se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas.

Se incluirán en esta categoría profesional a los mecanógrafos, telefonistas, así como a aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

* Grupo Cuarto: Personal de Producción.

- Encargado.

Es aquel trabajador que con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y asignado a una sección o sector determinado, desempeña entre otras las labores de vigilancia y cuidado de los cultivos y demás actividades que se desarrollan en su sección o sector, dependiendo del jefe de departamento y/o sección, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de su sección o sector, respondiendo de su disciplina y distribuyendo su trabajo.

- Oficial.

Es aquel trabajador que poseyendo un título de Formación Profesional de segundo grado adecuado a la actividad que desempeña o que teniendo conocimientos técnicos apropiados reconocidos por la empresa, la practica y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquéllos otros que supongan especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas.

- Especialista.

Es aquel trabajador que, estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.

- Auxiliar.

Es aquel trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

* Grupo Quinto: Personal de Mantenimiento.

- Maestro.

Es aquel trabajador que estando en posesión de los conocimientos técnicos necesarios, y con la debida responsabilidad, y teniendo mando directo sobre los profesionales encuadrados en mantenimiento, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo vigilando el buen funcionamiento, conservación y reparación de maquinaria e instalaciones.

- Oficial de Primera.

Es aquel trabajador que, poseyendo uno de los oficios de los denominados "clásicos", lo practica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos más generales del mismo, sino aquéllos otros que suponen especial habilidad y destreza.

- Oficial de Segunda.

Es aquel trabajador que, estando a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria, junto a unos conocimientos teóricos previos.

- Peón.

Son los trabajadores que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su atención y esfuerzo físico, sin exigencia de práctica operatoria previa.

* Grupo Sexto: Personal Varío.

- Vigilante Jurado.

Es aquel trabajador que estando en posesión del título profesional correspondiente ejerce principalmente la función de orden y vigilancia propia de su cargo.

- Guarda.

Son aquellos trabajadores que principalmente tienen como función la de orden y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado.

- Personal de Limpieza.

Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de las instalaciones de la empresa.

- Ordenanza.

Son los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, copias documentos de prensa u otros, realizar los encargos que les encomienden entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos elementales similares.

- Almacenero.

Es aquel trabajador que se encarga de las labores específicas necesarias para el buen funcionamiento del almacén, procurando en todo momento que el suministro de los materiales necesarios sea el adecuado.

- Aspirante.

Es aquel trabajador menor de 18 años contratado de acuerdo con la legislación vigente y que desempeña labores limitadas a su edad en tareas propias del grupo al que pertenece y encaminadas hacia su futura inserción profesional.

CAPITULO III

JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

Artículo 11.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1776 horas de trabajo efectivo.

Se establecerá un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deberá estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año.

En aquellos casos en los que las circunstancias determinasen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse la jornada con los límites legalmente establecidos.

Las horas trabajadas en exceso se abonarán como horas extraordinarias, es decir, con un recargo del 75%. O bien, se compensarán con reducción de jornada o días de descanso en la misma proporción anterior, tan pronto como cese la necesidad.

La compensación económica se incrementará en un 75% en las horas

trabajadas en Domingos y Festivos a tenor del artículo 47 del Decreto 2.001/1983, de 28 de Julio.

Dentro de la jornada de trabajo se establecerá una pausa de 15 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Artículo 12.- Trabajo a Turnos.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

Respecto de los trabajadores contratados por uno o más días cada semana conforme al párrafo anterior, sin comprender la semana completa, las empresas incluirán a los efectos de la cotización para la Seguridad Social tan sólo las retribuciones correspondientes a dichos días. Tales trabajadores conservarán, respecto de los demás días, los beneficios, si los hubiere, de la contingencia de desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

En cualquier caso los turnos deberán estar reflejados convenientemente en el cuadro horario mencionado en el artículo 11, estableciéndose la necesidad de confeccionar, para cada mes o trimestre, una tabla donde se recoja detalladamente a todo el personal incluido en el sistema de turnos, especificando su horario

de trabajo para cada día, debiéndose realizar y exponer éste con al menos dos semanas de antelación a su puesta en práctica.

Artículo 13.- Horas Extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extraordinarias.

Se realizarán con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley: realización.

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementando en los porcentajes que más adelante se indican:

1.- Cálculo del valor hora:

$$14 * S.C. + C.A. / 1776 \text{ horas}$$

S.C.- Salario convenio

C.A.- Complemento antigüedad

2.- El recargo para las horas extraordinarias será del 75 por ciento.

3.- A tenor del artículo 40.3 del D. 2.001/83 se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso, en la misma proporción anteriormente expresada.

Artículo 14.- Vacaciones.

1) Se establece un periodo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

2) El interesado podrá fraccionar, siempre de acuerdo con el jefe respectivo, y según las necesidades de trabajo, el periodo de vacaciones hasta un máximo de dos periodos.

3) Cuando las vacaciones estén programadas o cuando el trabajador se encuentre disfrutando estas y cause baja por accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización, se suspenderá el disfrute de las mismas. El trabajador disfrutará el resto de éstas a continuación del alta o cuando lo acuerde con la empresa.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 15.-

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas.

Artículo 16.- Conceptos salariales.

Salario Convenio es una cantidad pactada que integra los conceptos de Salario Base y Plus Convenio.

Artículo 17.- Salario Convenio.

Salario Convenio es la cantidad que figura a continuación, que consta de Salario Base y Plus Convenio y se fija según la clasificación de personal expresada en el artículo 10 del presente convenio.

	S.B.	P. CONVENIO	S.C.
PERSONAL TECNICO			
JEFE DEPARTAMENTO	89.856	41.928	131.784
JEFE DE SECCION.....	88.719	32.487	121.205
PERSONAL TITULADO			
TITULADO SUPERIOR.....	81.571	26.133	107.704
TITULADO MEDIO.....	74.464	11.893	86.357
TITULADO FF-0.....	64.000	7.700	71.700
PERSONAL DE PRODUCCION			
ENCARGADO.....	78.000	8.357	86.357
OFICIAL.....	72.000	4.200	76.200
ESPECIALISTA.....	66.319	3.632	69.951
AUXILIAR.....	64.000	---	64.000
PERSONAL DE ADMINISTRACION			
JEFE ADMINISTRACION.....	78.000	4.800	82.800
OFICIAL ADMINSTRACION....	69.230	3.923	73.153
AUXILIAR ADMINISTRACION....	64.000	---	64.000
PERSONAL DE MANTENIMIENTO			
MAESTRO.....	78.000	4.800	82.800
OFICIAL 1ª.....	72.000	4.200	76.200
OFICIAL 2ª.....	66.319	3.632	69.951
PEON.....	64.000	---	64.000
PERSONAL VARIO			
GUARDA JURADO.....	66.319	3.632	69.951
GUARDA.....	64.000	---	64.000
LIMPIEZA.....	64.000	---	64.000
ORDENANZA.....	64.000	---	64.000
ALMACENERO.....	64.000	---	64.000
ASPIRANTE (menor 18 años)...	S.M.I. según su edad		

Artículo 14.- Plus de asistencia.

Se fija la cuantía de este plus en 230 pesetas brutas por día efectivamente trabajado. Este plus lo percibirá íntegramente todo el personal afectado por el presente convenio.

Este plus dejará de percibirse proporcionalmente, en base a los días de falta, cuando el trabajador no acuda al trabajo, sea cualquiera la causa de esta ausencia.

Artículo 19.- Plus de transporte.

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio hasta el puesto de trabajo.

Su cuantía se fija en 320 pesetas por día efectivo de trabajo para todas las categorías profesionales. Será percibida por todos los trabajadores con independencia de la distancia recorrida.

Esta cifra y concepto, dado el carácter compensatorio de gastos de transportes y distancia que tiene, no computará ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias, participación en beneficios ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extras, y figurará en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 20.- Premio de Antigüedad.

Los trabajadores fijos disfrutarán de los aumentos periódicos

siguientes sobre el salario base y consistirá en:

- a) dos trienios, cada uno al 3 %
- b) ocho quinquenios, cada uno al 5 %
- c) el primer quinquenio se cobrará al undécimo año de antigüedad

Se fija como tope máximo un 50 % en concepto de premio de antigüedad.

Artículo 21.- Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad consistirán en una mensualidad en cada una de ellas y se abonarán sobre el salario convenio que en este convenio se establece, incrementadas con el plus de antigüedad. Se devengarán semestralmente y en proporción al tiempo trabajado.

Se abonará en los primeros 15 días de julio y diciembre.

Artículo 22.- Gratificaciones para el Personal Temporal.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad y la paga de beneficios cuando se acuerde, prorrateando su importe por doceavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros, o desde la última paga devengada, para los segundos.

Artículo 23.- Dietas y Locomoción.

Si por necesidades del servicio hubiese de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará por los gastos de locomoción y dietas:

1) Dieta: 1.500 pesetas diarias

2) Media dieta: si en el trabajador puede volver a pernoctar en su domicilio, sólo se le devengará media dieta; es decir, 1750 pesetas al día.

3) Cuando se viaje en vehículo propio se abonará a razón de 20 por día.

Artículo 24.- Suspensión de Domingos y Festivos.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por ciento, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Artículo 25.- Nocturnidad.

Dado que la actividad empresarial de Cultivos Marinos es nueva y precisa de una regulación específica de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la legislación vigente, la regulación definitiva de esta materia será la que la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio acuerde.

Si no existiese acuerdo sobre la materia, se consultará a la Autoridad Laboral.

Artículo 26.- Revisión Salarial.

Con efecto de 1 de enero de 1991, se llevará a cabo un aumento del salario convenio, plus de asistencia y plus de transporte en la misma proporción que el incremento experimentado por el índice de precios durante el año 1990.

Si a 31 de diciembre de 1991 el índice de precios al consumo superase al índice anual a 31 de diciembre de 1990, dichos conceptos salariales serán incrementados en porcentaje igual a la diferencia resultante con efecto retroactivo a 1 de enero desde 1991.

De producirse este aumento, se tomará como base el resultado de la actuación para la revisión salarial que corresponda en 1992.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 27.- Seguridad e Higiene.

Se observarán las normas de Seguridad e Higiene establecidas en la legislación vigente.

Las empresas están obligadas a realizar su reconocimiento anual a todos sus trabajadores.

Las empresas afectadas por este convenio están obligadas a impartir a sus trabajadores un mínimo de horas de formación al año, que serán determinadas por la Comisión Mixta expresada en el Anexo a este Convenio, sobre temas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los centros de trabajo que cuenten con más de 30 trabajadores constituirán el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo para asistir eficaz y responsablemente al jefe del mismo en estas materias. Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observación de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, e instituciones Públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación e inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del referido control en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimiento a los trabajadores reticentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal afectado en su inserción en los tabloneros de anuncios.

El Comité de Seguridad podrá proponer la paralización, en el caso de peligro para las personas o las cosas, la actividad, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de los servicios técnicos de seguridad de la empresa y del empresario, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda.

f) El Comité de Seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y cuatro representantes de las categorías profesionales más significativas, en función de la presencia de distintos oficios en el centro de trabajo.

Estos representantes obreros serán designados por el comité del centro de trabajo, o por los delegados de personal.

g) En los centros de trabajo entre 30 y 50 trabajadores, el número de representantes obreros será de 3, y en aquellos centros de trabajo que excedan de 50 podrán nombrar 5.

h) Los Comités de Seguridad e Higiene se reunirán una vez al mes, en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia, estimadas por su presidente, y fuera de las horas de trabajo.

i) Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individual y el estado de las colectivas.

j) En las empresas que no alcancen el número de 30 trabajadores existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del comité regulado en los artículos anteriores, y elegido por los trabajadores.

Artículo 28.- Prendas de trabajo.

A todos los trabajadores afectados por este convenio se les proporcionará el calzado adecuado para realizar sus labores. Igualmente, se les proporcionará la ropa idónea (monos o batas), dos por año. Asimismo, al personal que realice trabajos en humedad se les proveerá de ropa impermeable adecuada.

CAPITULO VI

AYUDAS SOCIALES Y COMPLEMENTARIAS

Artículo 29.- Premio a la Jubilación Anticipada.

Para aquellos trabajadores que tengan la edad cumplida de 60 años, sin sobrepasar los 65 años, se establece un premio de jubilación anticipada de acuerdo con el siguiente baremo:

- Con 15 años de servicio en la empresa o más: 7 mensual S. Convenio.
- Con 10 años de servicio en la empresa o más: 6 mensual S. Convenio.
- Con 5 años de servicio en la empresa o más: 4 mensual S. Convenio.
- Con 3 años de servicio en la empresa o más: 2 mensual S. Convenio.

En caso de cese en el trabajo por pase a la situación de incapacidad permanente por accidente de trabajo o enfermedad, se devengará la prestación máxima sin condicionarla a la edad o antigüedad.

Artículo 30.- Seguro de Vida colectivo.

Las empresas afectadas por el presente convenio cubrirán un seguro de vida para el personal con las siguientes prestaciones:

- Muerte por causas naturales..... 500.000 pts.
- Muerte por invalidez..... 1.250.000 pts.
- Invalidez absoluta y permanente... 1.500.000 pts.

Los beneficiarios de dichas cantidades serán:

- Caso de invalidez, el propio trabajador
- Caso de muerte, salvo designación expresa efectuada por el trabajador, el cónyuge no separado judicialmente y, en su defecto, los familiares en primer grado, descendientes y ascendientes, por este orden.

Artículo 31.- Indemnización Complementaria por incapacidad laboral transitoria.

Las empresas abonarán a sus trabajadores:

1) En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria de la que perciba por la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su salario convenio desde el día de la baja médica hasta la fecha de alta o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

2) En caso de enfermedad común, las empresas abonarán hasta alcanzar el cien por cien del salario convenio más antigüedad desde el primer día de su baja médica, en caso de hospitalización, hasta la fecha de su alta o pase a la situación de invalidez en cualquiera de sus grados.

Artículo 32.- Reintegro al trabajo tras la enfermedad.

Cuando el trabajador sea dado de alta sanitaria tras su enfermedad, reingresará automáticamente en la empresa en su puesto de trabajo habitual, sea cual fuere el tiempo de duración de la enfermedad.

Artículo 33.- Permisos retribuidos.

- 1.- Matrimonio: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.
- 2.- Nacimiento de hijo/a: 3 días y 2 más si se produce fuera de su residencia habitual.
- 3.- Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de aientes, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad: 3 días y 2 más si se produce fuera de su residencia habitual.
- 4.- Asistencia a consulta médica: el tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado.
- 5.- Exámenes: el tiempo necesario, si se dieran las condiciones exigibles en el artículo 22.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- 6.- Traslado de domicilio: 2 días para todos los trabajadores acogidos al presente convenio.
- 7.- Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: el tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes.

Artículo 34.- Permisos no retribuidos.

Con independencia del artículo anterior se podrá disfrutar de permiso sin sueldo, en casos debidamente justificados por el interesado, previa notificación con tiempo suficiente a sus jefes respectivos.

Artículo 35.- Empleados con cargos públicos o sindicales.

Los trabajadores que ostenten cargos públicos o sindicales dentro de la vigencia de este convenio, tendrán derecho a las necesarias facilidades para el desempeño de los mismos, así como al percibo de los salarios en todos los casos de ausencias justificadas por tal motivo, y de todas las remuneraciones establecidas. A tal efecto, se les otorgará un crédito de horas mensuales retribuidas: las establecidas por la ley para cada uno de los Delegados o Miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Tal acumulación no podrá exceder mensualmente de cincuenta horas para cada representante.

Artículo 36.- Cuota sindical.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El empresario procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de éste.

Artículo 37.- Información a los representantes de los trabajadores.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores información de altas y bajas en la Seguridad Social. Asimismo, se les exhibirá a su requerimiento la oportuna documentación que avale el pago de las cuotas de la Seguridad Social al personal debidamente sellada por el organismo competente.

Así, también la empresa facilitará a los representantes del personal tablones de anuncios para fijación de documentos informativos emitidos por los representantes de los trabajadores.

Independientemente de lo anterior, se entregará a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria para llevar a cabo las competencias que se asigne en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en su artículo 64 y las restantes normas y acuerdos aplicables a las relaciones laborales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, los Comités de Empresa y Delegados de Personal y Delegados Sindicales deberán ser informados por la empresa de los siguiente:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y la evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente, conocer la Cuenta de Resultados y la Memoria.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales definitivos o temporales, y las reducciones o cambios de jornadas.
- d) En función de la materia de que se trate:
 - 1.- Sobre la implantación o reducción de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 3.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despidos.
 - 4.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

En las materias reguladas en los apartados c), d), 1 y 2, los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, además de las facultades reconocidas, emitirán informe con carácter previo.

Artículo 38.- Reuniones en el centro de trabajo.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes al respecto, los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo fuera de su jornada laboral, avisando con la debida antelación a la Administración de la Dirección de la Empresa y designando a la persona que se responsabilizará del buen orden de la reunión.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.- Régimen Disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - a.1.- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - a.2.- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - a.3.- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - a.4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de 1 a 2 días al mes.
 - a.5.- La falta repetida de puntualidad, sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
 - a.6.- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.
 - a.7.- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
 - a.8.- Todas las que no consten como graves o muy graves.

b) Serán faltas graves las siguientes:

- b.1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b.2.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.

b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

b.10.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.7.- La simulación de enfermedad o accidente.

c.8.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

c.9.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a tres meses.
- Despido.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves deberán ser notificadas por escrito, en el que han de figurar los hechos que las motivan y la fecha en que se produjeron.

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.

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

CLAUSULAS ADICIONALES

CLAUSULA PRIMERA

Los afectados por este convenio estarán, en todo lo no reflejado en el mismo, a las disposiciones vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULA SEGUNDA

Las partes se comprometen a estudiar la posibilidad de una paga extraordinaria de beneficios que surtiría efecto a partir del año 1992.

Dicho estudio se realizará dentro de los 15 días siguientes a la publicación oficial del IPC de 1990.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses, contados a partir de la publicación del presente Convenio, para adecuar las categorías profesionales existentes al nuevo cuadro aquí elaborado.

ANEXO AL CONVENIO

PRIMERO.-

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de procurar la mejor formación profesional de los trabajadores del sector, para que redunde en su propio beneficio y en el de las empresas, deciden constituir una Comisión Mixta, compuesta por dos representantes de la parte social y dos representantes de la parte empresarial, que deberá, en un plazo de cuatro meses, redactar un informe comprensivo de las necesidades del sector en este campo y analizar las distintas subvenciones o ayudas que la Administración confiera para este fin.

La Comisión Mixta creada a través de las organizaciones firmantes, desarrollará programas de formación profesional y dará la mayor difusión posible al informe que elabore a efectos de que el sector conozca en profundidad los distintos cursos que puedan celebrarse, así como los canales de subvenciones públicas que legalmente existan.

SEGUNDO.-

La Comisión Mixta referida anteriormente tendrá, asimismo, la obligación de resolver las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del presente convenio. En los casos de no conseguirse acuerdo en los problemas que se planteen, se someterán los mismos a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas vigentes, cuando se produzcan las posibles discrepancias.

TERCERO.-

Las partes se comprometen en la medida de lo posible, tras la firma del presente convenio colectivo y ajustándose al ordenamiento jurídico vigente, a que el tipo de contratación necesaria en aquellas tareas que se repiten anualmente y durante un período determinado de tiempo, se dé al trabajador la calidad de fijo-discontinuo.

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO CONVENIO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTES	TOTAL MENSUAL
PERSONAL TECNICO						
JEFE DEPARTAMENTO	89.856	41.928	131.784	5.000	7.000	143.784
JEFE SECCION	83.718	32.487	121.205	5.000	7.000	133.205
PERSONAL TITULADO						
TITULADO SUPERIOR	91.571	26.133	107.704	5.000	7.000	119.704
" MEDIO	74.464	11.893	86.357	"	"	98.357
" FP-2	64.000	7.700	71.700	"	"	83.700
PERSONAL DE PRODUCCION						
ENCARGADO	78.000	8.357	86.357	"	"	98.357
OFICIAL	72.000	4.200	76.200	"	"	88.200
ESPECIALISTA	66.319	3.632	69.951	"	"	81.951
AUXILIAR	64.000	--	64.000	"	"	76.000
PERSONAL DE ADMINISTRACION						
JEFE DE ADMINISTRACION	78.000	4.800	82.800	"	"	94.800
OFICIAL DE ADMINISTRA	69.230	3.923	73.153	"	"	85.153
AUXILIAR ADMON	64.000	--	64.000	"	"	76.000
PERSONAL DE MANTENIMIENTO						
MAESTRO	78.000	4.800	82.800	"	"	94.800
OFICIAL DE 1ª	72.000	4.200	76.200	"	"	88.200
OFICIAL DE 2ª	66.319	3.632	69.951	"	"	81.951
PEON	64.000	--	64.000	"	"	76.000
PERSONAL VARIO						
GUARDA JURADO	66.319	3.632	69.951	"	"	81.951
GUARDA	64.000	--	64.000	"	"	76.000
LIMPIEZA	64.000	--	"	"	"	"
ORDENANZA	64.000	--	"	"	"	"
ALMACENERO	64.000	--	"	"	"	"
ASPIRANTE (menores 18 años)	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL. (DE LA EDAJ)					

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ACUERDO de 29 de enero de 1991, del Consejo de Gobierno, sobre cumplimiento de lo establecido en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Ordenación general del Sistema Educativo para el Personal Docente dependiente de la Consejería.

La Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo establece el derecho de jubilación anticipada voluntaria durante el período comprendido entre los años 1991-1996.

El Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de diciembre de 1990, de determinación del importe y condiciones de las gratificaciones extraordinarias previstas en la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo para los funcionarios de la docencia de niveles no universitarios, regula las cuantías y condiciones de la mencionada jubilación anticipada voluntaria. En su punto tercero establece que el reconocimiento del derecho para el personal transferido a una Comunidad Autónoma, así como su pago, corresponde al órgano de la misma, competente para acordar la jubilación.

En su virtud, a propuesta de la Consejería de Educación y Ciencia, con los informes favorables de la Consejería de Economía y Hacienda y de la Consejería de Gobernación, el Consejo de Gobierno en su reunión del día 29 de enero de 1991 adopta el siguiente

ACUERDO

Artículo 1º. Se faculta a la Consejería de Educación y Ciencia para dar cumplimiento a lo establecido sobre jubilaciones anticipadas voluntarias, en la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de diciembre de 1990, en el marco de sus competencias.

Artículo 2º. El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día

de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de enero de 1991

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

ANTONIO PASCUAL ACOSTA
Consejera de Educación y Ciencia

ORDEN de 17 de enero de 1991, por la que se concede autorización definitiva con clasificación provisional al Centro Privado de Bachillerato San Alberto Magno, de Das Hermanas (Sevilla).

Examinado el expediente promovido por la titularidad del Centro Privado «San Alberto Magno» de Das Hermanas (Sevilla), en solicitud de autorización definitiva para su apertura y funcionamiento como Centro de Bachillerato con tres unidades, con la clasificación provisional correspondiente.

Resultando que el citado Centro ha obtenido la autorización previa, a la que alude el artículo 5º del Decreto 1855/74, de 7 de junio.

Resultando que el expediente ha sido favorablemente informado por el Servicio de Inspección Provincial, la Unidad Técnica de Construcciones, y la Delegación Provincial de Educación y Ciencia de Sevilla, que lo eleva con la documentación necesaria.

Vistos: La Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970 (BOE de 6 de agosto); la Ley Orgánica Reguladora del derecho a la Educación de 3 de julio de 1985 (BOE de 4 de julio); la Ley Orgánica 1/1990 de 3 de octubre de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE del 4); el Decreto 1855/1974 de 7 de junio (BOE de 10 de julio) sobre Régimen Jurídico de autorizaciones de Centros Estatales de Enseñanza, y la Orden de 8 de mayo de 1978 (BOE de 15 de mayo), reguladora de la clasificación de Centros Privados de Bachillerato.