

RESOLUCION de 17 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder al Ayuntamiento de Chipiona, subvención por un importe total de pesetas dos millones quinientos setenta y una mil ciento dos.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en empleos temporales de las diferentes Administraciones Públicas.

En base a ello se ha concedido subvención a: Excmo. Ayuntamiento de Chipiona por un importe de: Dos millones quinientas setenta y uno mil ciento dos pesetas (2.571.102) para la contratación de 3 trabajadores.

Cádiz, 17 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 17 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por lo que se acuerda conceder al Ayuntamiento de Barbate, subvención por un importe total de pesetas cincuenta millones ciento veintiocho mil ciento setenta.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en empleos temporales de las diferentes Administraciones Públicas.

En base a ello se ha concedido subvención a: Excmo. Ayuntamiento de Barbate por un importe de: Cincuenta millones ciento veintiocho mil ciento setenta pesetas (50.128.170) para la contratación de 41 trabajadores.

Cádiz, 17 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 23 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder al Fondo de Promoción de Empleo, subvención por un importe total de pesetas, siete millones novecientos cincuenta y seis mil, estando incluido en ese importe la cantidad de dos millones ochocientos cincuenta y seis mil, en concepto de beca por asistencia.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en Cursos de Formación Profesional Ocupacional.

En base a ello se ha concedido subvención al Fondo de Promoción de Empleo por un importe de 7.956.000, estando incluido en ese importe la cantidad de 2.856.000, en concepto de beca por asistencia.

Cádiz, 23 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 23 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder al Fondo de Promoción de Empleo, subvención por un importe total de pesetas, siete millones ochocientos sesenta y seis mil, estando incluido en ese importe la cantidad de dos millones setecientos sesenta y seis mil, en concepto de beca por asistencia.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en Cursos de Formación Profesional Ocupacional.

En base a ello se ha concedido subvención al Fondo de Promoción de Empleo por un importe de 7.866.000, estando incluido en ese importe la cantidad de 2.766.000, en concepto de beca por asistencia.

Cádiz, 23 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 23 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder al Fondo de Promoción de Empleo, subvención por un importe total de pesetas, siete millones ciento cuarenta mil, estando incluido en ese importe la cantidad de dos millones novecientos cuarenta mil, en concepto de beca por asistencia.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en Cursos de Formación Profesional Ocupacional.

En base a ello se ha concedido subvención al Fondo de Promoción de Empleo por un importe de 7.140.000, estando incluido en ese importe la cantidad de 2.940.000, en concepto de beca por asistencia.

Cádiz, 23 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 23 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder al Fondo de Promoción de Empleo, subvención por un importe total de pesetas, siete millones sesenta y dos mil, estando incluido en ese importe la cantidad de dos millones ochocientos sesenta y dos mil, en concepto de beca por asistencia.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en Cursos de Formación Profesional Ocupacional.

En base a ello se ha concedido subvención al Fondo de Promoción de Empleo por un importe de 7.062.000, estando incluido en ese importe la cantidad de 2.862.000, en concepto de beca por asistencia.

Cádiz, 23 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 26 de marzo de 1992, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se acuerda conceder al Ayuntamiento de La línea, subvención por un importe total de pesetas, ciento veinticinco millones ciento ochenta y cinco mil setecientos noventa y tres.

El Decreto 400/90 de 27 de noviembre de la Consejería de la Presidencia por el que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía», prevé la participación en empleos temporales de las diferentes Administraciones Públicas.

En base a ello se ha concedido subvención a: Excmo. Ayuntamiento de La Línea por un importe de: 125.185.793 pesetas, para la contratación de 121 trabajadores.

Cádiz, 26 de marzo de 1992.— El Delegado, Hipólito García Rodríguez.

RESOLUCION de 3 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 31 de marzo de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 13 de marzo de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del 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,

RESUELVE:

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

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

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

Sevilla, 3 de abril de 1992.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO VEIASA 1.992-1.997CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art.19.- Objeto

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

Art.28.- Ambito Territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo radicados en todas aquellas provincias donde realice su actividad Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.

Art.32.- Ambito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta empresa, si bien el personal directivo en lo que se refiere a salarios, les será de aplicación como régimen específico, lo siguiente:

" El incremento mínimo anual, en valor absoluto, será igual al resultado de la Tabla Salarial para el Técnico Superior. "

Art.49.- Ambito Temporal

Este C.C. entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de Enero de 1.992 y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1.997.

Se prorrogará automáticamente, de año en año, si no se produjera denuncia expresa 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.

Art.59.- Modificación de normas laborales

El presente C.C. 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.

Art.62.- Vinculación a la totalidad

Los pactos contenidos en este C.C. constituyen una unidad indivisible. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial declarase nula alguna de sus cláusulas quedará sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Deliberadora del mismo.

Art.72.- Compensación y Absorción

Las condiciones económicas que se establecen en el presente C.C., 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 C.C. y valorados en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

Art.82.- Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente C.C. a una Comisión Mixta que quedará compuesta por 2 miembros de cada una de las representaciones. Esta Comisión estará formada por:

- D. Tomás Azorín Varela
- D. Luis Gutiérrez Pandó

- Dña María del Mar Serrano Calzada
- D. José Rafael González Romero

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días apartir de la fecha de convocatoria por 2 de sus miembros.

Art.92.- Disposición Derogatoria

Ambas partes convienen en dejar sin efecto la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por O.M. de 27 de Julio de 1.970 y demás normas complementarias.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art.102.- 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 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.

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 progreso tecnológico, los 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 de los mandos de la empresa velar por la formación del personal a sus órdenes y de los empleados 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.

Art.112.- Dedicación Plena al trabajo

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, del mismo o inferior 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.

Es obligación del personal con mando, velar por la disciplina de sus subordinados y conseguir la mayor eficacia y rendimiento en el trabajo para lo cual gozará de autoridad suficiente, conjugando esa obligación con el deber de procurar elevar el nivel técnico y profesional, así como la seguridad de los trabajadores, en un clima de respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

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

Para el ingreso del personal en la plantilla de la empresa los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas a tal fin por la dirección de la misma. La empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo. Todo el personal podrá acudir a las pruebas para cubrir las vacantes que se produzcan, cualquiera que sea el nivel o grupo a que originariamente pertenezcan, siempre que cumplan los requisitos mínimos establecidos en cada ocasión.

Art.12.- Clasificación Funcional

Evaluada las necesidades formativas de la empresa, la evolución tecnológica y muy especialmente en cuanto se refiere al cambio importante que se experimenta en la empresa como consecuencia del actual proceso de expansión territorial y funcional se establece un sistema de clasificación de grupos profesionales de actividad, niveles y definición de funciones de los mismos, los cuales quedan descritos en la forma que se determina en los artículos siguientes.

Art.132.- Definición de grupos profesionales de actividad

Todas las tareas y puestos de trabajo de la

empresa se encuadrarán en 2 grandes grupos profesionales de actividad, según las características esenciales de cada uno de ellos. Dichos grupos profesionales de actividad abarcarán respectivamente los ámbitos OPERACIONAL Y ADMINISTRACION.

1. OPERACIONAL.- Se encuadra en el mismo todo el personal cuyas tareas estén relacionadas, directa o indirectamente, con la verificación, control, inspección, calibración, contraste y otras análogas y conexas, derivadas de la aplicación de las distintas reglamentaciones industriales.

2. ADMINISTRACION.-Se encuadra en este grupo profesional todo el personal cuyas tareas estén relacionadas con la gestión económica y contable, de clientes, apoyo documental, informática, servicios especializados o auxiliares o de carácter general, tanto en unidades específicas, como en aquellas otras que requieran de estos servicios.

Art.142.- Niveles

Todos los trabajadores de la empresa, con la salvedad del personal directivo, quedarán encuadrados en los niveles que a continuación se relacionan y cuyas definiciones de carácter general se recogen en el artículo 152.

| Nivel | Definición de nivel |
|-------|---------------------|
| 1 | Técnico Superior |
| 2 | Técnico 13 |
| 3 | Técnico 22 |
| 4 | Oficial 12 A |
| 5 | Oficial 12 B |
| 6 | Oficial 22 A |
| 7 | Oficial 22 B |
| 8 | Auxiliar |
| 9 | Prácticas A |
| 10 | Prácticas B |
| 11 | Prácticas C |
| 12 | Prácticas D |

Art.152 Definición de los niveles

Técnico Superior.- Se integran en este nivel quienes ostentando titulación superior, ejerzan funciones de mando y / o responsabilidad directa, en cualesquiera ramas de actividad de la empresa o en ámbitos territoriales, hallándose en cualquier caso responsabilizados de la adopción de decisiones finales de las cuales responderán ante la Dirección de la empresa o del mando superior en quien esta delegue.

Técnico 13.- Son los que dependiendo de un mando superior y ostentando titulación superior, media y/o experiencia suficiente adquirida en la empresa, poseen a criterio de la Dirección correspondiente, altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias en las materias fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo, pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.

Técnico 22.- Se incluirá en el mismo aquel personal que ostentando titulación académica, formación y/o experiencia suficiente adquirida en la empresa, realice además de las funciones descritas para el Oficial 12-A otras funciones que consistan en integrar, coordinar y/o supervisar, inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de efectuarlas directamente, así como controlar el trabajo de un conjunto de empleados y realizando funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo.

Oficial 12-A.- Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales de nivel medio o en su caso, académicos, así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores.

Oficial 12-B.- Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de las operaciones en la rama de la actividad de que se trate, requiriendo para ello conocimientos teóricos-prácticos adecuados, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores, pero asumiendo en cualquier caso la responsabilidad de las tareas efectuadas.

Oficial 22-A.- Queda integrado por aquel personal que, mediante la práctica, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializados, siendo responsables en materia de la ejecución práctica de los trabajos encomendados.

Oficial 22-B.- Queda integrado por aquel personal que siguiendo en sus tareas instrucciones concretas, claramente establecidas, realicen tareas básicas correspondientes a la actividad a la que estén adscritos, las cuales normalmente exigen un conocimiento profesional de carácter práctico, incluyéndose, asimismo, en este nivel las funciones subalternas.

Auxiliar.- Incluye el personal que se incorpora a la plantilla de la Empresa, con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, por cuyo motivo ayudan a otros empleados y/o realizan operaciones concretas siguiendo un método de trabajo preciso.

Prácticas A.- Se incluyen en este nivel los contratados para efectuar prácticas con titulación superior.

Prácticas B.- Se incluyen en este nivel los contratados para efectuar prácticas con titulación de grado medio.

Prácticas C.- Se incluyen en este nivel los contratados para realizar prácticas con titulación de F.P.II.

Prácticas D.- Se incluyen en este nivel los contratados para efectuar prácticas que no tengan titulaciones de grado superior, medio o F.P II.

Art. 162.- Jornada

La jornada de trabajo para todo el personal quedará establecida en 40 horas semanales en términos de promedio anual, que descontadas las vacaciones y los festivos suponen un total de 1.763 horas efectivas de trabajo. Pudiendo ser la jornada efectiva real de cada trabajador superior o inferior según el periodo de vacaciones que cada trabajador disfrute.

Jornada Partida y Continuada

Se entenderá por jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo. La jornada partida consistirá en 9 horas diarias de trabajo efectivo de Lunes a Viernes.

La jornada continuada se realizará en 7 horas diarias de Lunes a Viernes y 5 los Sabados. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el descanso de quince minutos para el bocadillo, en jornada continuada.)p)4

Ambos tipos de jornada serán alternativamente compatibles según lo previsto en los cuadrantes horarios.

Durante 13 semanas a partir del Lunes posterior al 14 de Junio, se realizará jornada continuada en todos los centros de trabajo. En aquellos que la organización del trabajo lo permita, dicha jornada será, de Lunes a Viernes, de 7 horas diarias, distribuyéndose la diferencia hasta las 40 horas establecidas en el resto de año.

Anualmente y como máximo en el mes de Diciembre, se elaborará el calendario laboral y cuadrantes horarios del año siguiente para cada centro de trabajo, donde se establecerán los tipos de jornada a realizar, los horarios de trabajo, así como los festivos.

Jornada a Turnos Rotativos

Se entienden adscritos en este apartado el personal que efectúe su jornada en los siguientes sistemas :

a) Turno rotativo continuo cerrado.- Este sistema cubre el servicio todos los días del año durante las 24 horas del día en tres turnos de trabajo de 8 horas de duración.

b) Turno rotativo continuo abierto.- Este sistema cubre el servicio todos los días del año durante 16 horas al día, en dos turnos de trabajo de 8 horas de duración.

c) Turno rotativo discontinuo.- Este sistema cubre el servicio todos los días laborables de Lunes a Viernes ambos inclusive durante 14 horas y los sabados laborables durante 10 horas, en dos turnos de trabajo de 7 horas de Lunes a Viernes y 5 los Sabados.

Tanto la organización del régimen de turnos, como su plantilla, su régimen de rotación y sustituciones, horarios y demás particularidades se pactarán en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

Art.17.- Horario

Anualmente y en concordancia con lo establecido en el artículo anterior, se establecerán los horarios de trabajo a realizar, estando como mínimo sometidos a los siguientes límites :

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará como mínimo 12 horas.

2. El descanso semanal mínimo será de día y medio ininterrumpido.

3. El descanso ininterrumpido de la jornada partida será como mínimo de 1 hora y como máximo de 3 horas.

Art.18.- Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 31 días naturales. En todo caso se disfrutaran íntegramente dentro del año que correspondan.

Las vacaciones se disfrutarán en las trece semanas posteriores al Lunes posterior al 14 de Junio, debiendo disfrutarse ininterrumpidamente, salvo en aquellos casos en que por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se fraccione en 2 periodos iguales de quince días. Este supuesto solo podrá pactarse en caso de estudios, matrimonio de trabajador, o necesidades fundadas de organización de la empresa.

El trabajador conocerá el periodo de vacaciones con al menos 2 meses de antelación a la fecha de su disfrute.

Art.19.- Festivos

Tendrán la consideración de festivos, los prefijados en los calendarios laborales aplicables a cada centro de trabajo, según las disposiciones de carácter oficial dictadas por la Autoridad Laboral. Rebajando la jornada anual efectiva pactada, se establecen como festivos 3 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 mas del 50% de cada unidad.

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

| | |
|-------------------------------|---------------------|
| 1 día festivo individualmente | Preaviso de 5 días |
| 2 días acumulados | Preaviso de 10 días |
| 3 días acumulados | Preaviso de 20 días |

En aquellos supuestos extraordinarios, donde no sea posible el preaviso pactado, se comunicará tan pronto se constate dichos supuestos.

Asimismo y rebajando la jornada efectiva anual pactada, en los días de Fiestas Mayores con un máximo de 4, el Lunes, Martes y Miércoles Santo y los días 3 de Enero, 24 y 31 de Diciembre, se reducirá el horario en 3 horas cada día, estableciéndose por la dirección los horarios de esos días de manera que la medida afecte a todos los trabajadores por igual.

Asimismo se declaran inhábiles el Sábado Santo y el Sábado de las Fiestas Mayores.

Art.20.- Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o representación del personal.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores serán aumentados en 1 día mas, si el hecho causante tiene lugar a más de 250 kms de distancia del domicilio habitual del trabajador.

**CAPITULO III
REGIMEN RETRIBUTIVO**

Art.21 Política General

Las condiciones económicas pactadas en el presente C.C. 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 influenciados e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como por 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 C.C. 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 = 2 pagas Extraordinarias (Julio y Diciembre)

B) Antigüedad
C) Retribución Complementaria
D) Complemento Nivel Superior
E) Pluses

E-1 Turno Rotativo Continuo Cerrado
E-2 Turno Rotativo Continuo Abierto
E-3 Turno Rotativo Discontinuo
E-4 Plus de Jornada Continuada (Lunes a Sabados)
E-5 Nocturnidad

F) Trabajo fuera de jornada a precio Convenido

G) Horas extraordinarias

H) Dietas

I) Compensación Comidas

J) Dedicación Exclusiva

K) Jefatura

Art.22 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.

El salario Base Anual se abonará en 14 pagas iguales, (12 mensualidades y 2 pagas extras).

Personal con jornada partida o continuada y sabados.- El Salario Base mensual por 12 y el importe de las dos pagas extras constituyen el Salario Base Anual por 1.992 que aparece en la tabla del Anexo I para los distintos niveles.

El Salario Base Anual (14 pagas) por niveles para 1.993, 1.994, 1.995, 1.996 y 1997 será el resultado de aplicar acumulativamente a las anualidades respectivas del Anexo II los incrementos de los índices de Precios al Consumo reales (Diciembre sobre Diciembre) de los años anteriores al considerado desde el 31-12-1971, aumentando cada uno de dichos incrementos en un 20% del mismo, teniendo en cuenta que este aumento en un 20% sobre los incrementos de cada índice de la anualidad respectiva tendrá como límite máximo el 1% sobre la anualidad figurada en el Anexo II del año considerado y como límite mínimo el 0,33% de la misma.

Para todos aquellos trabajadores que su salario base anual sea superior a los de las tablas de los Anexos I y II, correspondientes a su nivel y año, se establece la siguiente garantía: Los salarios base individuales anuales deberán necesariamente tener un aumento no menor al incremento del índice de precios al consumo previsto para cada año (Diciembre sobre Diciembre), aumentado con un 20% del mismo. Este aumento del 20% tendrá como límite el 1% sobre el salario base del año anterior y como límite mínimo el 0,33% del mismo.

Personal en Prácticas. Los salarios que figuran en la tabla salarial del Anexo I y II para estos niveles se refieren al primer año de prácticas, para el segundo y tercer año se multiplicará la cantidad que pueda corresponderle por 1,10 y 1,25 respectivamente.

Gratificaciones Extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias previstas se harán efectivas el 20 de Junio y el 20 de Diciembre y su cuantía queda fijada para cada devengo en el importe del salario base, deducción exclusiva y antigüedad mensual. Dichas gratificaciones se devengarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado durante el semestre natural en que se satisfagan.

Art.23 Antigüedad

El personal comprendido en este C.C. percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios en la cuantía de 35.000 pesetas anuales, que se abonará en la misma forma que el Salario Base, es decir dividiendo la cantidad anual entre catorce.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente de la fecha en que se cumpla cada trienio.

Serán computables los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal eventual cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa sin solución de continuidad.

Art.24 Retribución Complementaria

Son las percepciones de carácter fijo que bajo tal denominación a las 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 segundo del art. 21, ni en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en 12 mensualidades.

Art. 25 Complemento Nivel Superior

Es aquel complemento que tiene el trabajador que está en periodo de prueba, entrenamiento o adaptación y que es transitorio mientras dura dicho periodo, según lo regulado en el art. 43.

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 periodo de prueba o dejará de percibirlo en caso contrario.

Art. 26 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 estas 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 de 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 son los siguientes:

E-1 Plus de Turno Rotativo Continuo Cerrado.-se abonará la cantidad de 1.750 pesetas por día trabajado.

E-2 Plus de Turno Rotativo Continuo Abierto.-Se abonará la cantidad de 1.750 pesetas por día trabajado.

E-3 Plus de Turno discontinuo.-Se abonará la cantidad de 1.225 pesetas por día trabajado.

Este complemento salarial compensará los inconvenientes propios y específicos del sistema de trabajo y el tiempo normal de relevo, que se establece en quince minutos. Se abonará cualquiera que sea el nivel del productor, estos pluses se devengarán por día trabajado y su cuantía será la señalada anteriormente, la cual incluye la eventual indemnización a que pudiera haber lugar en los casos de imposibilidad de disfrutar el periodo 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 sea la causa.

E-4 Plus de Jornada Continuada.- Se abonará en aquellos supuestos en que el sistema de trabajo se desarrolle en jornada continuada de Lunes a Sábado (ambos inclusive) y consistirá en 700 pesetas por día de Lunes a Viernes y 1500 los Sábados. No se percibirá por tanto en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

E-5 Plus de Nocturnidad.- Su cuantía será el 25 % del salario base y lo percibirán aquellos trabajadores que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 06 horas, y se devengará por hora efectivamente trabajada, no se percibirá por tanto en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuere la causa. Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 06 horas las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados.

Art. 27 Trabajo fuera de jornada a precio convenido

Como modalidad alternativa de remuneración de las actividades que por razones coyunturales o derivadas de la organización práctica del trabajo, deben o pueden realizarse fuera de la jornada laboral, previo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, se establece el sistema de remuneración a precio convenido fuera de la jornada.

A través de este sistema, la empresa compensará la labor desarrollada según el número de operaciones o tareas realizadas correctamente por los productores fuera de la jornada laboral, con independencia del tiempo invertido en ella y de la categoría profesional de productor. Como condición general previa para ejercitar trabajos convenidos bajo este régimen, se requerirá que el trabajador haya alcanzado un rendimiento normal dentro de su jornada laboral.

Art. 28 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 público que la empresa presta

dentro de su finalidad social, establece los siguientes principios en materia de horas extraordinarias:

1. Con preferencia las horas extraordinarias serán compensadas por descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria y por 2 horas si la hora extraordinaria fuese nocturna.

2. En el caso de abono los valores que regiran para retribuir las horas extraordinarias serán los pactados en el Anexo III, tomado para ello como base de referencia el valor hora ordinaria fijado como módulo en dicha tabla para cada grupo salarial, e incrementandola en un 75% a los efectos de obtener el valor retributivo de la hora extraordinaria diurna o en un 100% si la hora extraordinaria fuese nocturna.

3. A los efectos establecidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, tendrán la consideración de horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor estructurales, las realizadas por los siguientes motivos:

- Periodo punta de producción

- Ausencias imprevistas

- Dificultad imprevista para sustituir al personal de turno.

- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.

- Atención y prevención de averías.

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

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

5. En todos los casos será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido autorizadas por la línea de mando correspondiente.

Art. 29 Dietas

A elección previa del trabajador, cuando este se desplace por orden de la dirección de la empresa, se podrá optar por uno de los sistemas siguientes:

a) Gastos Justificados.- Se le abonarán al trabajador todos los gastos que hayan incurrido para habitación y manutención previa justificación. Asimismo se le abonará la cantidad de 500 pesetas por día de desplazamiento para gastos de difícil justificación.

b) Dietas sin justificar:

| | |
|-----------------|------------|
| -Dieta Completa | 6.075 ptas |
| -Desayuno | 250 " |
| -Habitación | 3.500 " |
| -Una Comida | 1.500 " |

Asimismo se le abonará al trabajador los billetes de los medios de locomoción que utilice. Si usare su vehículo propio se le indemnizará a razón de 22 pesetas por kilometro recorrido.

Art. 30 Compensación Comidas

Quando se desarrolle la jornada de trabajo en régimen de jornada partida, se devengará por día efectivamente trabajado 700 pesetas por compensación de comidas. No se devengará este concepto cuando no se asista al trabajo cualquiera que sea la causa.

Art. 31 Dedicación exclusiva

Es política general de la Empresa, la plena dedicación de los trabajadores a la compañía, no pudiendo por ello realizar otros trabajos remunerados por cuenta ajena o propia, en compensación a esta dedicación exclusiva se abonará un plus denominado "dedicación exclusiva", cuya cuantía consistirá en un 25% del Salario Base Anual de cada trabajador, distribuido en 12 pagas ordinarias y 2 extraordinarias.

Art. 32 Plus de Jefatura

Como complemento de puesto de trabajo y como contraprestación a las funciones encomendadas se establecen los complementos de Jefatura siguientes:

1-Jefe de Estación .Consistirá en una cantidad anual de 120.000 pesetas, abonables en doce pagos mensuales iguales.

2-Jefe de Equipo. Consistente en una cantidad de 60.000 pesetas anuales, abonables en doce pagos iguales mensuales.

Art.33 Vigencia de las cuantías económicas

Ambas partes convienen que las cuantías y conceptos retributivos que se detallan en los Anexos III y IV, tienen una vigencia específica para 1.992, siendo revisadas automáticamente para años sucesivos, con el Índice de Precios al Consumo (Diciembre sobre Diciembre) previsto oficialmente para cada año, aumentado en un 20% de este índice. Este incremento del 20% tendrá como límite máximo el 1% sobre los valores del año anterior y como límite mínimo el 0,33% de estos mismos valores.

Art.34 Revisión Salarial

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo superase al final de cada año el previsto oficialmente para cada anualidad (excepto para el año 1.992), se revisarán todos los conceptos regulados en este capítulo y sujetos a incremento, sobre dicho índice en el tanto por ciento que exceda el I.P.C. real de la previsión, y aumentado este exceso en un 20% del mismo en el caso de que no hubiera entrado en funcionamiento los límites previstos en el art. anterior.

Dicho exceso se calculará sobre los valores de referencia del año anterior al considerado, abonándose el mismo con carácter retroactivo el mes siguientes de publicarse oficialmente el I.P.C. anual.

Art.35 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 los conceptos de carácter fijo del mes de la fecha (Salario Base, Antigüedad, Retribución Complementaria, Jefatura y Dedicación Exclusiva) y los variables devengados en el mes anterior.

En las pagas extraordinarias figurarán exclusivamente el salario base, la antigüedad y la dedicación exclusiva.

CAPITULO IV MEJORAS SOCIALES**Art. 36 Complemento a la I.L.T**

En los casos de que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente sea o no laboral, enfermedad profesional y maternidad, la empresa complementará hasta el 100% de sus retribuciones, a partir del 12 día de baja. Asimismo se complementará hasta el 100% de su retribuciones, cuando la I.L.T. derive de una enfermedad común, mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

Asimismo y por una sola vez al año en las situaciones de I.L.T. derivadas de enfermedad común se abonará un complemento hasta el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja.

Con independencia de lo estipulado en el párrafo anterior, en las situaciones de I.L.T. derivadas de enfermedad común, cuya duración se extienda más de 35 días, la empresa vendrá obligada a complementar hasta el 100% de su retribuciones desde el primer día de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa comprobación.

Art.37 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 le estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no existir dichas circunstancias la empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que encada caso correspondan.

Art.38 Seguro de Vida

Continuará en vigor el seguro de vida implantado en favor del personal de la empresa, cuyos contratos sean de duración igual o superior al año. El capital asegurado será igual al salario base establecido para cada nivel.

Art.39 Utilización de los servicios

El trabajador, su cónyuge, y los parientes del trabajador hasta el segundo grado de consanguinidad tendrán derecho a recibir sin contraprestación económica los servicios que presta la Empresa.

Art.40 Incapacidad Permanente Total

En el caso de que un trabajador sea declarado en Invalidez Permanente Total, la empresa solicitará a la Comisión Técnica Calificadora un informe acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar de los existentes en la empresa. En el supuesto de existir vacantes dichos trabajadores tendrán preferencia.

CAPITULO V**FORMACION PROMOCION Y SEGURIDAD****Art.41 Principios Generales**

La empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan 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. Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos que sean frecuentes o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la empresa.

En base a lo expuesto se entiende como formación permanente aquellas 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 tendrá a impartirse dentro de la jornada laboral. Si fuera necesario el trabajador deberá dedicar dos horas a formación, fuera de las horas de trabajo, por cada 4 que dedique la empresa dentro de la jornada.

Dentro de esta misma filosofía, la empresa considera conveniente el apoyo a aquellos trabajadores que intenten complementar su formación cultural.

A tal fin y en el seno de la Comisión Mixta se concederán anualmente ayudas para el estudio de los trabajadores, cuya cuantía y procedimiento de concesión se establecerán en la citada Comisión.

Art.42 Régimen de Ascensos

El régimen de ascensos que se establece en el presente C.C., responde a la necesidad de coberturas de plazas que exija el desarrollo de la organización, y se fundamenta en el principio básico de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias del nivel de responsabilidad dentro del grupo profesional de actividad y el de su idoneidad al puesto de trabajo que desarrolla.

Sobre estos principios y como procedimiento más adecuado a la realidad de la empresa, se establece el siguiente régimen de modalidades de ascensos:

- Se realizará la promoción por libre designación de la empresa para alcanzar los niveles 1,2 y 3 de cualquier grupo profesional de actividad.
- Para los niveles 4,5,6 y 7 deberá realizarse pruebas selectivas.

Art.43 Periodos de prueba y entrenamiento

Para mayor garantía de que el ascendido a un nivel superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establecen los periodos de prueba y entrenamiento siguientes:

- 6 meses para los niveles 1,2 y 3.
- 3 meses para los niveles 4,5,6 y 7.

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

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

Transcurrido el periodo de prueba y entrenamiento en forma satisfactoria, el empleado pasará a todos los efectos a ostentar definitivamente el nivel superior, computándose la antigüedad en el mismo desde la

fecha en que inició el periodo de prueba y entrenamiento. En el supuesto de no superar el periodo de prueba y entrenamiento el empleado continuará en el nivel que tenía acreditado.

Art. 44 Seguridad e higiene

La Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, conscientes de la importancia que tiene la seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo, propugnan una eficaz política preventiva. Todo trabajador debe mantenerse en constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad.

Todas las instalaciones deberán ser revisadas de modo continuo y sistemático, y sus trabajadores serán sometidos, por lo menos una vez al año, a cursos de prevención o exámenes recordatorio.

Se tomarán las medidas oportunas ante la falta de utilización de equipos y prendas de protección expresamente en la normativa vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual a cargo del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO VI

ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 45 Representación de los Trabajadores

El ejercicio de los derechos y obligaciones sindicales de los representantes de los trabajadores en la empresa corresponde a los delegados de personal y a las secciones sindicales.

Art. 46 Delegados de Personal

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

Art. 47 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 sujeta 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, que acrediten tener delegados de personal en algunos de los centros de trabajo, estarán representadas por un Delegado Sindical para toda la empresa, que tendrá derecho a 20 horas retribuidas mensuales.

2. Los Delegados de las Secciones Sindicales en la empresa, serán designados con arreglo a lo previsto en las disposiciones legales al respecto, deberán pertenecer a la plantilla de la empresa, tener superado el periodo de prueba. La designación del Delegado Sindical correspondiente 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.

4. La Sección Sindical que alegue poseer derecho a hallarse representada, deberá acreditarlo ante la dirección de modo fehaciente, reconociendo esta, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos. Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los delegados de personal.

5. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este art., 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 sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará dichas deducciones, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical de la empresa.

6. Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, 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 la empresa, si lo solicitará en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

CAPITULO VII

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 48 Premios

Entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinarios realizados en circunstancias singulares.

También serán objetos de premios los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos que se lleven a 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.

Art. 49 Faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres falta de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo o limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Faltas Graves

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- Falta de uno a tres días de asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerarán como muy graves.
- Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, fichando o firmando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará como imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Faltas Muy Graves

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo, como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que vulneren el pacto de dedicación exclusiva regulado en el art. 31 del presente C.C.

i) No comunicar a la dirección de la empresa los cambios que se produzcan en la situación de incompatibilidad a que obliga el art. 12 de la Orden de 15 de Julio de 1.985 de la Consejería de Economía e Industria de la Junta de Andalucía.

j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros de trabajo.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento normal de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 50 Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en este C.C..

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Las normas y procedimientos para imponer sanciones se ajustará a la ley vigente y a las recomendaciones en esta materia de la O.I.T.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por Faltas Leves :

-Amonestación verbal

-Amonestación por escrito.

b) Por Faltas Graves :

-Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por Faltas Muy Graves :

-Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

-Despido.

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, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que le fuesen 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-

Aquellos trabajadores que pasaran a trabajar en Veías, por aplicación del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores podrán optar entre las opciones siguientes :

A) Mantener sus derechos y obligaciones laborales anteriores.

B) Aplicación íntegra de este Convenio Colectivo, con exclusión de sus derechos y deberes anteriores.

Segunda.-

Los trabajadores, con una antigüedad de al menos 1 año, que a la firma del presente C.C., estuviesen contratados al amparo del R.D.1989/84, pasarán a trabajadores de plantilla. Los trabajadores contratados al amparo del R.D.1992/84 una vez agotada su duración máxima también pasarán a ser trabajadores fijos.

Tercera.-

Los grupos profesionales y niveles salariales que se establecen en este C.C. sustituyen a las categorías existentes a la entrada en vigor del presente C.C., de acuerdo con la tabla de equivalencia recogida en el Anexo V.

Cuarta.-

Una vez publicado este C.C. en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, la empresa facilitará la difusión del mismo, entregando una copia a cada trabajador.

ANEXO I

SALARIOS BASE PARA 1.992

| Nivel | Grupo Profesional | | S. Base Mensual | S. Base x 12 | S. Base x 2 | S. Base Anual |
|-------|-------------------|------------------|-----------------|--------------|-------------|---------------|
| | Operacional | Administracion | | | | |
| 1 | Tecnico Superior | Tecnico Superior | 176,000 | 2,112,000 | 352,000 | 2,464,000 |
| 2 | Tecnico 1ª | Tecnico 1ª | 160,000 | 1,920,000 | 320,000 | 2,240,000 |
| 3 | Tecnico 2ª | Tecnico 2ª | 129,286 | 1,551,429 | 258,571 | 1,810,000 |
| 4 | Oficial 1ª A | Oficial 1ª A | 83,314 | 999,771 | 166,629 | 1,166,400 |
| 5 | Oficial 1ª B | Oficial 1ª B | 79,714 | 956,571 | 159,429 | 1,116,000 |
| 6 | Oficial 2ª A | Oficial 2ª A | 75,429 | 905,143 | 150,857 | 1,056,000 |
| 7 | Oficial 2ª B | Oficial 2ª B | 72,571 | 870,857 | 145,143 | 1,016,000 |
| 8 | Auxiliar | Auxiliar | 68,571 | 822,857 | 137,143 | 960,000 |
| 9 | Prácticas A | Prácticas A | 121,429 | 1,457,143 | 242,857 | 1,700,000 |
| 10 | Prácticas B | Prácticas B | 96,429 | 1,157,143 | 192,857 | 1,350,000 |
| 11 | Prácticas C | Prácticas C | 68,571 | 822,857 | 137,143 | 960,000 |
| 12 | Prácticas D | Prácticas D | 62,857 | 754,286 | 125,714 | 880,000 |

ANEXO II

SALARIOS BASE ANUALES PARA EL QUINQUENIO 1.993-1.997

| Nivel | Grupo Profesional | | 1,993 | 1,994 | 1,995 | 1,996 | 1,997 |
|-------|-------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Operacional | Administracion | | | | | |
| 1 | Tecnico Superior | Tecnico Superior | 2,464,000 | 2,464,000 | 2,464,000 | 2,464,000 | 2,464,000 |
| 2 | Tecnico 1ª | Tecnico 1ª | 2,240,000 | 2,240,000 | 2,240,000 | 2,240,000 | 2,240,000 |
| 3 | Tecnico 2ª | Tecnico 2ª | 1,810,000 | 1,810,000 | 1,810,000 | 1,810,000 | 1,810,000 |
| 4 | Oficial 1ª A | Oficial 1ª A | 1,210,400 | 1,256,000 | 1,303,200 | 1,352,800 | 1,408,000 |
| 5 | Oficial 1ª B | Oficial 1ª B | 1,147,000 | 1,178,900 | 1,211,700 | 1,245,400 | 1,280,000 |
| 6 | Oficial 2ª A | Oficial 2ª A | 1,076,700 | 1,097,800 | 1,119,300 | 1,141,200 | 1,163,600 |
| 7 | Oficial 2ª B | Oficial 2ª B | 1,023,900 | 1,031,800 | 1,039,800 | 1,047,900 | 1,056,000 |
| 8 | Auxiliar | Auxiliar | 960,000 | 960,000 | 960,000 | 960,000 | 960,000 |
| 9 | Prácticas A | Prácticas A | 1,700,000 | 1,700,000 | 1,700,000 | 1,700,000 | 1,700,000 |
| 10 | Prácticas B | Prácticas B | 1,350,000 | 1,350,000 | 1,350,000 | 1,350,000 | 1,350,000 |
| 11 | Prácticas C | Prácticas C | 960,000 | 960,000 | 960,000 | 960,000 | 960,000 |
| 12 | Prácticas D | Prácticas D | 880,000 | 880,000 | 880,000 | 880,000 | 880,000 |

ANEXO III

VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 1.992

| Nivel | Grupo Profesional | | VALOR BASE | VALOR HORA EXTRA | VALOR HORA NOCTURNA |
|-------|-------------------|------------------|---------------|---------------------|------------------------|
| | Operacional | Administración | | | |
| 1 | Técnico Superior | Técnico Superior | 1,747 | 3,057 | 3,494 |
| 2 | Técnico 1ª | Técnico 1ª | 1,588 | 2,779 | 3,176 |
| 3 | Técnico 2ª | Técnico 2ª | 1,283 | 2,245 | 2,566 |
| 4 | Oficial 1ª A | Oficial 1ª A | 827 | 1,447 | 1,654 |
| 5 | Oficial 1ª B | Oficial 1ª B | 791 | 1,384 | 1,582 |
| 6 | Oficial 2ª A | Oficial 2ª A | 749 | 1,311 | 1,498 |
| 7 | Oficial 2ª B | Oficial 2ª B | 720 | 1,260 | 1,440 |
| 8 | Auxiliar | Auxiliar | 681 | 1,192 | 1,362 |
| 9 | Prácticas A | Prácticas A | 1,205 | 2,109 | 2,410 |
| 10 | Prácticas B | Prácticas B | 957 | 1,675 | 1,914 |
| 11 | Prácticas C | Prácticas C | 681 | 1,192 | 1,362 |
| 12 | Prácticas D | Prácticas D | 624 | 1,092 | 1,248 |

ANEXO IV

| | |
|---|--|
| ANTIGUEDAD | 35,000 PESETAS ANUALES POR TRIENIO VENCIDO |
| PLUS DE TURNO ROTATIVO CONTINUO CERRADO | 1,750 PESETAS POR DIA TRABAJADO |
| PLUS DE TURNO ROTATIVO CONTINUO ABIERTO | 1,750 PESETAS POR DIA TRABAJADO |
| PLUS DE TURNO DISCONTINUO | 1,225 PESETAS POR DIA TRABAJADO |
| PLUS DE JORNADA CONTINUADA MAS SABADOS | |
| LUNES A VIERNES | 700 PESETAS POR DIA TRABAJADO |
| SABADOS | 1,500 PESETAS POR DIA TRABAJADO |
| GASTOS JUSTIFICADOS | |
| GASTOS DE DIFICIL JUSTIFICACION | 500 PESETAS POR DIA |
| DIETAS SIN JUSTIFICAR | |
| DIETA COMPLETA | 6,075 PESETAS POR DIA |
| DESAYUNO | 250 PESETAS POR SERVICIO |
| HABITACION | 3,500 PESETAS POR SERVICIO |
| UNA COMIDA | 1,500 PESETAS POR SERVICIO |
| COMPENSACION COMIDA | 700 PESETAS POR DIA TRABAJADO |
| PLUS JEFATURA | |
| JEFE DE ESTACION | 120,000 PESETAS ANUALES |
| JEFE DE EQUIPO | 60,000 PESETAS ANUALES |

ANEXO V

TABLA DE EQUIVALENCIAS DE CATEGORIAS

| Nivel | Grupo Profesional | | ANTIGUA CATEGORIA |
|-------|-------------------|----------------|--|
| | Operacional | Administracion | |
| 2 | Tecnico 1ª | Tecnico 1ª | Ingeniero Tecnico Jefe de Estacion Jefe de Administracion Graduado Social |
| 3 | Tecnico 2ª | Tecnico 2ª | Jefe de Equipo Perito en Practicas |
| 4 | Oficial 1ª A | Oficial 1ª A | Resto de Categorias |

RESOLUCION de 8 de abril de 1992, de la Delegación Provincial de Almería, por la que se hace pública la subvención que se cita.

Esta Delegación Provincial de conformidad con lo establecido en el artículo 19.4 de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1991, ha resuelto hacer pública la concesión de la siguiente subvención:

Programa de Ayudas a la contratación de Trabajadores Mayores de 25 años, en situación de Desempleo Prolongado. (Cap. II, D. 61/1991, de 12 de marzo).

Expte: PLD-3/91-AL. Ayuntamiento de Vélez Rubio Importe: 3.385.548 Pts (Complementaria de la Subvención Publicada en el BOJA núm. 69).

Almería, 8 de abril de 1992.- El Delegada, Manuel Gámez Orea.

CONSEJERIA DE SALUD

RESOLUCION de 14 de abril de 1992 del Servicio Andaluz de Salud, por la que se declara la lesividad de la de 24 de marzo de 1992, de la Dirección General de Personal, por la que se procede a la reposición de don Ricardo González-Carrascosa y García-Duarte en el puesto de Jefe de Servicio de Neurocirugía del Hospital del SAS de Málaga, como consecuencia de cumplimiento de Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Recurso Contencioso-Administrativo núm. 114/89.

La Resolución de 24 de marzo de 1992, de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se procede a la reposición de Don Ricardo González-Carrascosa y García-Duarte en el puesto de jefe de Servicio de Neurocirugía del Hospital del S.A.S. de Málaga se produce, según señala su contenido, como consecuencia del cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Recurso Contencioso-Administrativo núm. 114/89.

Sin embargo, la referida sentencia no ha adquirido todavía el necesario carácter de firmeza que, al amparo de lo dispuesto en los artículos 104 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, posibiliten su ejecución.

En consecuencia, el mantenimiento de la validez del contenido de la mencionada Resolución de 24 de marzo puede perjudicar gravemente los intereses públicos al estar amparada en un supuesto de clara infracción del ordenamiento jurídico, manifestado en la expresada contradicción con la disposición legal anteriormente mencionada.

A la vista de lo que antecede, esta Dirección General de Personal en virtud de lo previsto en los artículos 110 de la Ley de Procedimiento Administrativo y 56 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo.

RESUELVE

Declarar lesiva, para los intereses públicos, la Resolución de 24 de marzo de 1992, por la que se procede a la reposición de Don Ricardo González-Carrascosa y García-Duarte en el puesto de Jefe de Servicio de Neurocirugía del Hospital del S.A.S. de Málaga, como consecuencia de cumplimiento de sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Recurso Contencioso-Administrativo núm. 114/89.

Sevilla, 14 de abril de 1992.- El Director General de Personal, José Antonio Souto Ibáñez.

CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 26 de marzo de 1992, por la que se concede autorización definitiva para su apertura y funcionamiento al Centro Docente Privado de Educación General Básica y Bachillerata Unificada Polivalente La Loma, de Dos Hermanas (Sevilla).

Examinado el expediente incoado a instancia de D^a Sofía González Fernández, en su calidad de Presidenta de «La Loma I, Sociedad Cooperativa Andaluza de Enseñanza», entidad titular del Centro docente Privado de Educación General Básica y Bachillerata Unificada Polivalente «La Loma», con domicilio en Urbanización La Motilla de Dos Hermanas (Sevilla), en solicitud de autorización definitiva de un Centro con 8 unidades de Educación General Básica y 4 unidades de Bachillerata Unificada Polivalente.

Resultando que el Centro Privado «La Loma» obtuvo la Previa Autorización para 8 unidades de Educación General Básica y 4 unidades de Bachillerata Unificada Polivalente con fecha 20 de junio de 1989 y que tiene aprobado el Convenio de los Centros Privados de nueva creación, de acuerdo con lo recogido en el apartado Noveno de la Orden de esta Consejería de Educación y Ciencia de 12 de enero de 1989, por la que se dictan normas sobre el procedimiento y contenido de los convenios que deben suscribir los Centros docentes privados de nuevo creación para acogerse al Régimen de Concursos, en aplicación del capítulo II del Reglamento de Normas Básicas sobre concursos Educativos, aprobado por Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre;

Resultando que en el expediente de autorización definitiva han recaído informes favorables del correspondiente Servicio de