

Subvenciones concedidas a la Entidad Local por esta
 Consejería en ejercicios anteriores (90/91):

**3. DATOS BANCARIOS A EFECTO DE INGRESO SUBVENCION, SI
 PROCEDE:**

Código Banco o Caja de Ahorros: /
 Nombre Entidad:
 Sucursal:
 N° Cuenta:
 Población:

..... a de de 1992

Fdo. (Indicar cargo: Alcalde, Presidente, etc...)

RESOLUCION de 4 de mayo de 1992, de la Viceconsejería, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Málaga, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con fecha 17 de mayo de 1991.

En el recurso contencioso-administrativo número 426/89, interpuesta por Patrick Anstalt, S.A., la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Málaga, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha dictado Sentencia, que es firme, con fecha 17 de mayo de 1991, cuya parte dispositiva literalmente dice:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Patrick Anstalt, S.A.», contra Resolución dictada por la Dirección General de Industria, Energía y Minas de la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía de fecha 27 de julio de 1989, confirmando dicha Resolución por ser conforme a Derecho, y, todo ello, sin expresa condena en costas a ninguna de las partes».

En virtud de la delegación de competencias, por Orden de 3 de marzo de 1992, del Excmo. Sr. Consejero de Economía y Hacienda, y de conformidad con lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y 103 y singulares de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada Sentencia, así como su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 4 de mayo de 1992.- El Viceconsejero, José Salgueiro Carmona.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 14 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 pública Suelo de Andalucía.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Pública de Suelo de Andalucía, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 3 de abril de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 23 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 Reclamaciones Laborales para su depósito.

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

Sevilla, 14 de abril de 1992.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
 PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA PUBLICA DE SUELO DE ANDALUCIA**

DE UNA PARTE, EN REPRESENTACION DE LA EMPRESA
 D. ENRIQUE COBO FERNANDEZ, DIRECTOR

Y DE OTRA, EN REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES
 DÑA. ELENA LAMAS ZAPATA
 Y
 D. JUAN MOLINA GONZALEZ

APRUEBAN EL PRESENTE CONVENIO,
 QUE SERA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO POR AMBAS PARTES.

Sevilla a 23 de marzo de 1992.

INDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.
 Artículo 1º.- Ambito personal y funcional.
 Artículo 2º.- Ambito temporal.
 Artículo 3º.- Comisión de Interpretación y Vigilancia.
 Artículo 4º.- Denuncia, prórroga y revisión.
 Artículo 5º.- Absorción, compensación e indivisibilidad del convenio.

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.
 Artículo 6º.- Organización del trabajo.
 Artículo 7º.- Grupos profesionales.
 Artículo 8º.- Niveles profesionales.
 Artículo 9º.- Relación de puestos de trabajo.
 Artículo 10º.- Aprobación y modificación de la RPT.
 Artículo 11º.- Trabajos de categoría superior e inferior.
 Artículo 12º.- Movilidad forzosa.

CAPITULO III.- PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E IGRESO.
 Artículo 13º.- Provisión de vacantes.
 Artículo 14º.- Traslado.
 Artículo 15º.- Promoción.
 Artículo 16º.- Nuevo acceso.
 Artículo 17º.- Periodo de prueba.
 Artículo 18º.- Contratación temporal.
 Artículo 19º.- Contrato de trabajo en prácticas.

CAPITULO IV.- JORNADA Y HORARIO.
 Artículo 20º.- Jornada y horario.
 Artículo 21º.- Horario con ocasión de salidas fuera del centro de trabajo y desplazamientos.

CAPITULO V.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.
 Artículo 22º.- Vacaciones.
 Artículo 23º.- Permisos y licencias retribuidas.
 Artículo 24º.- Licencias no retribuidas.

CAPITULO VI.- EXCEDENCIA Y SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.
 Artículo 25º.- Excedencia voluntaria.
 Artículo 26º.- Excedencia forzosa.
 Artículo 27º.- Excedencia por cuidado de hijos.
 Artículo 28º.- Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

CAPITULO VII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.
 Artículo 29º.- Competencia sancionadora.
 Artículo 30º.- Tipos de faltas.
 Artículo 31º.- Faltas leves.
 Artículo 32º.- Faltas graves.
 Artículo 33º.- Faltas muy graves.
 Artículo 34º.- Sanciones.
 Artículo 35º.- Prescripción.
 Artículo 36º.- Procedimiento sancionador.

CAPITULO VIII.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
 Artículo 37º.- Funciones de los representantes de los trabajadores.
 Artículo 38º.- Medidas de protección.

CAPITULO IX.- SALARIO E INDEMNIZACIONES.
 Artículo 39º.- Retribuciones básicas.
 Artículo 40º.- Complementos salariales.
 Artículo 41º.- Complemento de puesto de trabajo del grupo 0.
 Artículo 42º.- Horas extraordinarias.
 Artículo 43º.- Dietas y desplazamientos.
 Artículo 44º.- Revisión de las retribuciones e indemnizaciones en función del incremento del IPC.

CAPITULO X.- FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL.
 Artículo 45º.- Formación y perfeccionamiento profesional.
 Artículo 46º.- Acción social.
 Artículo 47º.- Incapacidad laboral transitoria y maternidad.
 Artículo 48º.- Anticipos.
 Artículo 49º.- Seguros de accidentes, asistencia y robo, y responsabilidades profesionales.
 Artículo 50º.- Créditos.
 Artículo 51º.- Jubilación.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 52º.- Derechos de los trabajadores.
 Artículo 53º.- Derechos del comité de empresa o delegados de personal. El comité intercentros.
 Artículo 54º.- Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.
 Artículo 55º.- Comité asesor de los centros sin representación de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL.
 DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.
 DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

ANEXO UNICO.**CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- Ambito personal y funcional.**

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente, salvo los trabajadores con contrato de alta dirección (R.D. 1.382/85 de 1 de Agosto).

Ningún trabajador podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas por el presente Convenio.

Artículo 2º.- Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1.993.

No obstante lo anterior, las cláusulas de contenido económico - salarial e indemnizatorias - retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 1.991.

Artículo 3º.- Comisión de Interpretación y Vigilancia.

- 1.- Se crea una Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio que entenderá de la aplicación del mismo.
- 2.- La Comisión estará integrada por dos miembros designados por la Empresa y otros dos por los trabajadores, y un secretario, con voz pero sin voto, que se nombrará por unanimidad.
- 3.- Corresponde específicamente a la Comisión:
 - a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
 - b) La vigilancia de lo pactado.
 - c) La facultad de conciliación de acuerdo con el procedimiento de solución de conflictos que se establece en el apartado cuarto.
 - d) Cualquier otro tema que le sea asignado en el articulado de este Convenio.
- 4.- Los conflictos colectivos que se susciten requerirá el previo conocimiento de esta Comisión, a quien se reconoce como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución del conflicto. Caso de que esta no se produzca, la Comisión podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.
- 5.- La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.

Artículo 4º.- Denuncia, prórroga y revisión.

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

Se no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

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

Artículo 5º.- Absorción y compensación e indivisibilidad del Convenio

- 1.- Las condiciones establecidas en el vigente Convenio,

sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

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

CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO**Artículo 6º.- Organización del trabajo.**

Corresponde a los órganos directivos de la Empresa la organización del trabajo, que la ejercerán sin perjuicio de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio. Será preceptivo el informe de estos representantes con carácter previo al establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo, incluso la aplicación de la RPT, que se emitirá en un plazo máximo de 15 días.

Artículo 7º.- Grupos profesionales.

Se establecen lo siguientes grupos profesionales:

Grupo 0.- Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que ocupan un puesto de trabajo de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Grupo 1.- Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de licenciado, arquitecto o ingeniero, expedido por facultad o escuela técnica superior, o de la experiencia laboral equivalente debidamente acreditada a través del procedimiento de concurso regulado en este Convenio, desempeñen un puesto de trabajo definido como de titulado superior o experiencia asimilada en la Relación de Puestos de Trabajo de la Empresa (RPT).

Grupo 2.- Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado, diplomado universitario, arquitecto técnico o título equivalente, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, o de la experiencia laboral equivalente debidamente acreditada a través del procedimiento de concurso regulado en este Convenio, desempeñen un puesto de trabajo definido como de técnico medio o experiencia asimilada en la RPT.

Grupo 3.- Forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de BUP, bachiller superior, formación profesional de segundo grado o formación laboral equivalente, o de la experiencia laboral equivalente debidamente acreditada a través del procedimiento de concurso regulado en este Convenio, desempeñen un puesto de trabajo definido como de administrativo, delineante o asimilado en la RPT.

Grupo 4.- Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de bachiller elemental, graduado escolar, formación profesional de primer grado o formación laboral asimilable, o experiencia laboral equivalente debidamente acreditada a través del procedimiento de concurso regulado en este Convenio, desempeñen un puesto de trabajo definido como de auxiliar administrativo o asimilado en la RPT.

Grupo 5.- Forman este grupo y se integran en él los trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo definido como de ordenanza o asimilado en la RPT. Se requerirá estar en posesión del certificado de escolaridad o formación laboral equivalente.

Artículo 8º.- Niveles profesionales.

Dentro de los grupos profesionales 1 a 5 se diferencian dos niveles profesionales, el 1 y el 2. Tendrán el nivel 1 aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño requiera de una especial cualificación, que, a su vez, exija una experiencia profesional en el trabajador que lo ocupa. El resto de los puestos de trabajo tendrá el nivel 2.

En el grupo 0, se diferencian los siguientes niveles:

- nivel 1: que corresponde al adjunto a dirección, asesor técnico, coordinador de gerencias, jefe del gabinete jurídico y directores de área.
- nivel 2: que corresponde al director del gabinete de estudios y programación, y gerentes provinciales.
- nivel 3: que corresponde a los puestos de trabajo de jefatura de departamento.
- nivel 4: que corresponde a la secretaría del director.

Los niveles profesionales se fijarán en la RPT.

Artículo 9º.- Relación de puestos de trabajo.

La Dirección de la Empresa expondrá públicamente para

conocimiento de los trabajadores, en el mes de enero de cada año, la RPT que comprenderá una relación estructurada de los puestos de trabajo con especificación de los criterios de valoración de puestos, contenidos materiales y responsabilidades de cada puesto y el grupo y nivel profesional que han de tener los trabajadores que lo ocupen.

Asimismo, con ocasión de la realización de concursos de provisión de plazas, se añadirán a los anteriores cuantos datos sean necesarios.

Artículo 109.- Aprobación y modificación de la RPT.

La aprobación y cualquier modificación de la RPT de la Empresa requerirá informe previo de los representantes de los trabajadores. La Comisión de Interpretación y Vigilancia entenderá de la valoración de puestos y podrá proponer los reajustes necesarios, que serán resueltos por la dirección de la empresa.

Artículo 110.- Trabajos de categoría superior o inferior.

Además de lo establecido en el artículo 239 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

- 1.- La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.
- 2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de 6 meses. La plaza dejada vacante por estos trabajadores se cubrirá por contratación eventual.
- 3.- El mero desempeño de una categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 239 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior o inferior será necesario el informe previo a los delegados de personal o comité de empresa.
- 5.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediata inferior a la suya durante un período superior a 15 días, teniendo en cuenta, además lo establecido en el apartado 4 del artículo 239 del Estatuto de los Trabajadores. Transcurrido el período citado el trabajador no podrá volver a ocupar puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

En todos los casos contemplados en este artículo será absolutamente necesario el informe a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 120.- Movilidad forzosa.

- 1.- La movilidad forzosa se efectuará siempre entre puestos de trabajo del mismo grupo y nivel, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- 2.- Será necesario en todo caso informe previo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.
- 3.- Cuando se trate de movilidad geográfica que implique cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a una compensación consistente en:
 - a) El abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.
 - b) El abono del importe de tres dietas por miembro de la unidad familiar.
 - c) Una indemnización del 17% del salario base mensual por los gastos sobrevenidos por el alquiler de vivienda durante un período de hasta seis meses mientras se produce el cambio de domicilio definitivo en el nuevo lugar de residencia.
- 4.- Los trabajadores, no podrán ser objeto de traslado forzoso que implique movilidad geográfica, sino por razones de fuerza mayor, previo informe de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO III.- PROVISION DE VACANTES, CONTRATACION E INGRESO.

Artículo 130.- Provisión de vacantes.

1.- La provisión de plazas de la RPT, con excepción de las de libre designación, se efectuará a través de las siguientes fases:

- 10.- Traslado.
- 20.- Promoción.
- 30.- Nuevo acceso.

2.- La provisión de las plazas, en cada una de sus fases, se efectuará por concurso de méritos, que se desarrollará de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y que tendrán la adecuada publicidad.

3.- Para cada una de las plazas la Dirección de la Empresa establecerá baremos específicos objetivables, que serán informados previamente por los representantes de los trabajadores, cuyos criterios generales, atenderán a los valores siguientes:

- a) Experiencia y méritos profesionales: entre el 60 y el 70% del total.
- b) Méritos académicos: entre el 20 y el 30% del total.

- c) Otros méritos directamente relacionados con el puesto de trabajo ofertado: entre el 10 y el 15% del total.
- d) En caso de que la diferencia de puntuación por los conceptos anteriores sea menor al 5%, se atenderá a las circunstancias personales, en el marco de la política social prioritaria de la Junta de Andalucía.

4.- La resolución de cada una de las fases corresponderá a un Comité de Selección, formado por el Director de la Empresa y el Director del Área de Administración General, o personas en quien deleguen, y por dos trabajadores de igual o superior categoría a la correspondiente a la plaza afectada, que serán nombrados por los representantes sindicales de los trabajadores.

En caso de empate resolverá el voto del Director o persona que lo represente.

5.- Cuando un trabajador proveniente de plantilla o con más de tres años de servicio en el grupo 0 se separe de él, en el acto se le asignará una vacante de su grupo y nivel conforme al artículo 412, si cumple el perfil de la plaza en cuestión, o, de no existir vacante, se le asignarán tareas propias de su categoría, viniendo obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque. Si en este el trabajador no obtiene el destino solicitado podrá adjudicarsele otro de oficio, siempre y cuando ello no implique movilidad forzosa. Estas condiciones se mantendrán en los siguientes concursos por un plazo de cinco años.

Artículo 140.- Traslado.

1.- El traslado se efectuará por concurso en el que podrán participar aquellos trabajadores fijos que ocupen plaza del mismo grupo y nivel que la ofertada y cumplan el perfil de ésta.

2.- Las convocatorias podrán prever la posibilidad de solicitar plazas a resulta.

3.- Resuelto el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señaladas en las bases de convocatoria, no pudiendo renunciarse al mismo, ni tampoco solicitar plaza en ningún otro concurso de traslado hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

Artículo 150.- Promoción.

1.- Resuelta la fase de traslado, las vacantes que restan se ofertarán en promoción a ascenso en la que podrán participar los trabajadores fijos que ocupan plaza del mismo grupo que la ofertada y cumplan el perfil de ésta.

2.- En su defecto, podrán participar los trabajadores fijos que ocupen plaza del grupo inmediatamente inferior a la ofertada y cumplan el perfil de ésta. En este caso, podrán exigirse pruebas de aptitud, previas al concurso. El resultado de estas pruebas sólo podrá ser de apto o no apto de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para la ocupación del puesto de trabajo.

La necesidad y contenido de las pruebas de aptitud las establecerá la Dirección de la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores. La valoración del resultado de las mismas corresponde al Comité de Selección.

Artículo 160.- Nuevo acceso.

1.- Las vacantes no cubiertas en las fases anteriores se podrán proveer con trabajadores de nuevo acceso.

2.- Previo al concurso de mérito podrán exigirse pruebas de aptitud de conformidad con lo establecido en el párrafo 2 del artículo 150.

Artículo 170.- Período de prueba.

1.- El trabajador que ingrese a prestar sus servicios con carácter indefinido estará sujeto a un período de prueba, que se hará constar expresamente por escrito, cuya duración será:

- 15 días laborables para el personal del grupo 5.
- 3 meses de trabajo para el personal de los grupos 3 y 4.
- 6 meses de trabajo para el personal de los grupos 1 y 2.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral sin necesidad de preaviso, comunicándose por escrito a la otra parte.

2.- La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución del contrato, éste producirá plenos efectos, computándose el tiempo de período de prueba en la antigüedad del trabajador.

Artículo 180.- Contratación temporal.

1.- Los puestos de trabajo que, formando parte de la RPT de la Empresa, queden vacantes podrán ser cubiertos por personal laboral temporal de conformidad con la normativa vigente, debiendo iniciarse el procedimiento de provisión de vacantes previsto en este Convenio antes de 1 año. También podrán ser

objeto de contrato temporal los puestos no contemplados en la RPT que sea necesario proveer con carácter coyuntural. La retribución será de acuerdo con su nivel profesional.

2.- La selección del personal a contratar temporalmente se afectará de conformidad con los criterios de los arts. 139 y 162.

3.- A los trabajadores que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido y hubiesen con antelación prestado sus servicios en la Empresa en el mismo grupo profesional con carácter temporal, el periodo de tales servicios se les computará a los efectos de lo dispuesto en el artículo 170, tanto en lo que se refiere al periodo de prueba como a su antigüedad.

Artículo 190.- Contrato de trabajo en prácticas.

1.- La Empresa Pública de Suelo de Andalucía podrá recurrir a la modalidad de trabajo en prácticas, de acuerdo con la legislación vigente, con las siguientes limitaciones:

- No se podrá contratar ningún trabajador en prácticas para puestos de trabajo incluidos en los grupos 4 y 5.
- El número de trabajadores en prácticas no podrá exceder del 10% de la plantilla, ni del 25% del número de puestos de trabajo de cada grupo profesional.
- La selección de los contratados en prácticas se efectuará de conformidad con los criterios de publicidad e igualdad y en atención a los objetivos de esta específica modalidad contractual.

2.- La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será el sueldo base de su grupo. Si el trabajador pasara a prestar sus servicios con carácter indefinido, el periodo de trabajo en prácticas se computará a efectos de antigüedad, pero no para establecer su nivel profesional.

CAPITULO IV.- JORNADA Y HORARIO.

Artículo 209.- Jornada normal.

1.- La jornada de trabajo será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2.- Desde el 1 de junio al 30 de septiembre el horario será de 8 a 15 horas.

El resto del año el horario será de 8 a 15 horas de lunes a jueves y de 8 a 13 los viernes. Las dos horas restantes se prestarán en horario de tarde, entre las 16,30 a las 18,30, en el día de la semana salvo los viernes, que se establezca en función de las necesidades del servicio.

3.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, el horario de los ordenanzas se fijará, bien mediante turnos o bien mediante pactos o acuerdos, de forma que se garantice la puesta a punto y cierre de los locales de trabajo.

4.- El horario de los trabajadores del grupo 0 se acomodará al que resulte más adecuado para desempeñar las funciones que tiene encomendadas.

5.- Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo.

Artículo 210.- Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

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

a) El tiempo que el trabajador deba permanecer fuera del lugar de trabajo se entenderá como tiempo de trabajo.

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

c) La flexibilidad en la distribución horaria de la jornada laboral y la dedicación que exigen estas especiales condiciones de trabajo serán compensadas económicamente por el complemento salarial previsto en el apartado 3 del artículo 409 de este convenio.

CAPITULO V.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 229.- Vacaciones.

1.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes ó 30 días naturales, que se disfrutarán a elección del trabajador y de acuerdo con las necesidades de organización y trabajo.

2.- Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a siete días naturales. La suma total de los periodos será de 30 días naturales.

3.- El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que correspondan, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes. En el caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas fuera del periodo previsto, pero siempre dentro del año natural al que correspondan. En casos excepcionales, podrá estudiarse por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, el disfrute de las vacaciones fuera de lo establecido en este apartado.

4.- Los periodos de baja temporal por enfermedad o accidente, inferiores a un año, se computarán como de servicio activo, a los sólo efectos de lo previsto en este artículo.

5.- A los trabajadores fijos o temporales que cesen, por cualquier motivo, en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

6.- Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones, proporcionales al tiempo de servicio prestado.

Artículo 230.- Permiso y licencias retribuidas.

El régimen de permisos y licencias retribuidas, queda establecido de la siguiente forma:

a) 15 días por matrimonio.

b) 3 días por nacimiento de hijos, 4 días por muerte o enfermedad grave de familiares hasta el 2º grado, y, 5 días si cualquiera de los eventos anteriores, ocurriera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

c) 1 día por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia del trabajador, 2 días cuando el traslado sea a distinta localidad y distinta provincia.

d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, así como para la realización de pruebas de ingreso en la Administración Pública, el permiso abarcará a los días de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 19 del artículo 469 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

- La asistencia a tribunales previa citación.
- La asistencia a plenos de los concejales de ayuntamientos y de los alcaldes cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como componente de una mesa electoral.

f) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad competente, como miembro del mismo.

g) A lo largo del año, el personal podrá disfrutar de hasta 6 días de licencias o permisos por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

h) Los días 24 y 31 de diciembre. Quienes realicen sus servicios en dichos días disfrutarán de dos días por cada uno de ellos, cuando el servicio lo permita.

i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo. En ningún caso, podrán ser objeto de acumulación los periodos de tiempo a que se refiere este punto.

j) La Empresa, discrecionalmente y previo informe de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, podrá conceder licencia retribuida, por periodo de un año como máximo, para la realización de estudios directamente relacionados con el objeto social de la Empresa y las funciones que el trabajador desempeñe en ella. Esta licencia sólo podrán solicitarla los trabajadores con más de 3 años de antigüedad y no podrán concederse cuando se encuentren en la misma situación más del 10% de la plantilla o más del 25% del grupo profesional a que pertenezca el trabajador. Este, mientras dure el permiso, tendrá derecho al salario base, si no percibe ninguna otra prestación durante este periodo. El trabajador que disfrute un permiso de esta naturaleza no tendrá derecho en los 3 años siguientes a la excedencia voluntaria ni a licencias retribuidas y, de causar baja voluntaria o ser despedido procedentemente, deberá indemnizar a la Empresa con las retribuciones percibidas durante dicho periodo.

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

Artículo 249.- Licencias no retribuidas.

1.- Los trabajadores con un año como mínimo al servicio de la Empresa tendrán derecho a licencia sin retribución. Esta licencia tendrá duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada 2 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPITULO VI.- EXCEDENCIA Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 259.- Excedencia voluntaria.

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Empresa, debiendo ser solicitada con 15 días de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 1 año, ni superior a 5; si la condición del trabajador fijo fuera superior a 3 años, dicha excedencia podrá ser de hasta 10 años. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2.- El trabajador podrá solicitar el reingreso en cualquier momento, siempre que hubiese cumplido el periodo mínimo de excedencia y no hubiese superado el máximo. Se le asignará una vacante de su mismo nivel y grupo que, en caso de estar ofertada en los concursos correspondientes, será sustraída de éstos, ofertándose en el siguiente concurso de traslado que se celebre. El destino así adjudicado tendrá carácter provisional y el trabajador vendrá obligado a participar en el primer concurso de traslado que se convoque tras su reingreso. En éste, deberá solicitar todas las vacantes de su categoría y, si el concurso fuese con resultados, todas las plazas de su categoría. Si el trabajador no solicitase las vacantes o plazas, según lo dispuesto en el párrafo anterior y no obtuviese destino en alguna de las solicitadas por él, la Dirección, en la resolución del concurso, procederá a adjudicarle un destino de oficio.

3.- La solicitud de reingreso, deberá presentarse con, al menos dos meses de antelación a la fecha de reingreso previsto.

Artículo 269.- Excedencia forzosa.

1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato y de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de asambleas autonómicas, concejal de ayuntamiento o alcalde con plena dedicación o el nombramiento para un cargo dentro de las administraciones públicas comunitarias o internacionales, con un nivel mínimo de director general en la administración autonómica, y sus equivalentes en la administración central, local, comunitaria o internacional. Se considerarán asimismo, cargos públicos a los efectos de este artículo, a los delegados provinciales de las distintas consejerías y equivalentes nombrados por Decreto de Consejo de Gobierno.

2.- Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el personal acogido a este Convenio que sea reclamado para prestar servicios laborales en cualquier organismo de la Junta de Andalucía.

3.- El reingreso en el servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo.

Artículo 279.- Excedencia por cuidado de hijos.

1.- Los trabajadores también tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, contados a partir de la fecha de nacimiento de cada hijo, para atender el cuidado del mismo. Cuando el padre y la madre trabajen, solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2.- El mismo derecho, establecido en el párrafo anterior, tendrán los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía que adopten un hijo.

3.- En los casos previstos en los párrafos anteriores, los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

Artículo 289.- Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Además de lo dispuesto en los artículos 259 a 279, el contrato de trabajo podrá suspenderse, por las causas y con los efectos previstos en los artículos 459 a 489 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 299.- Competencia sancionadora.

1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, quien detenta la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

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

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

Artículo 309.- Tipos de faltas.

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

Artículo 319.- Faltas leves.

Serán faltas leves, las siguientes:

1.- La incorrección con los superiores, compañeros y público en general.

2.- El retraso, no justificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de su trabajo.

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.

4.- De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, en la entrada, al trabajo.

5.- El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios.

6.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días al mes.

Artículo 329.- Faltas graves.

Serán faltas graves, las siguientes:

1.- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores y compañeros.

2.- La desobediencia relacionada con su trabajo, y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

4.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

5.- La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

6.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.

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

8.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan sido sancionados por las mismas.

9.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.

10.- La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

11.- El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado la autorización de compatibilidad pertinente, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Artículo 339.- Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- 4.- El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.
- 5.- La falta de asistencia al trabajo, no justificada durante más de tres días al mes.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra con los compañeros o público en general.
- 7.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/ o terceros.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidentes que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 9.- La reiteración en la omisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- 10.- El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- 11.- El ejercicio de actividades privadas o públicas incompatibles con el puesto de trabajo desempeñado en la Empresa, según la legislación vigente.

Artículo 348.- Sanciones

1.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito o verbal, debiendo, esta última, tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Suspensión del derecho a participar en los Concursos de Traslado o Ascenso que se convoquen dentro de los 18 meses siguientes a la sanción.

- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Suspensión para participar en los concursos de traslado o ascenso que se convoquen dentro de los tres años siguientes a la sanción.
- Despido.

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

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

4.- En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este artículo, y obtuviera sentencia, declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión, o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 350.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha del conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 360.- Procedimiento sancionador.

1.- Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente para el que se asignará instructor a la persona que designe el Director, con acuerdo previo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, dándose cuenta al trabajador afectado y a los representantes legales de los trabajadores.

Dicho expediente habrá de iniciarse en los tres días siguientes a la comisión de la falta y deberá quedar concluido en el plazo de dos meses, prorrogables hasta tres, cuando exista una justa causa para la citada prórroga.

2.- En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas, mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso. Del pliego de cargos se dará traslado inmediato al trabajador y este podrá, en el plazo máximo de diez días, hacer las alegaciones que estime conveniente.

Pasado dicho plazo, recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor elevará el expediente al Director que resolverá la sanción.

3.- Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el Director podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo, no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

CAPITULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 370.- Funciones de los representantes de los trabajadores.

Con el fin de que sean observadas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo establecidas por la legislación vigente, los representantes de los trabajadores, que podrán nombrar un vigilante de Seguridad e Higiene, desarrollarán las siguientes tareas:

- Promover la observancia de las disposiciones en materia de seguridad e higiene.
- Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores.
- Informar en la tramitación de expedientes sobre toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el vigilante de Seguridad de acuerdo con la Dirección de la Empresa, y solicitar la intervención de la autoridad laboral competente.

El vigilante de Seguridad e Higiene dispondrá de hasta 10 horas mensuales retribuidas para el desarrollo de las tareas propias de su cargo.

Artículo 380.- Medidas de protección.

1.- La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, se le traslade a otro puesto acorde con su circunstancia. Se considerará perjudicial a estos efectos los puestos de trabajo que requieran grandes o frecuentes desplazamientos, permanecer de pie de forma continuada o la presencia constante ante la pantalla de un ordenador.

2.- El trabajador que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada año.

3.- El trabajador que preste servicios temporales en reprografía contará con las medidas de protección necesarias (mascarilla y guantes), contando la máquina copidora con salida directa de gases tóxicos al exterior y estando ésta situada en lugar bien aireado.

4.- En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.

5.- Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá darse conocimiento sin perjuicio de sus derechos como afiliado a la Seguridad Social.

CAPITULO IX.- SALARIO E INDEMNIZACIONES.

Artículo 390.- Retribuciones básicas.

1.- Las retribuciones básicas estarán compuestas por el salario base y el complemento de categoría, que son las partes de la retribución del trabajador fijadas para la jornada normal de trabajo recogida en el artículo 209, establecidas en función del grupo profesional y el nivel del puesto en que esté encuadrado.

2.- Las cuantías del salario base y complemento de categoría se fijan en el Anexo, referido al año 1991.

Artículo 409.- Complementos salariales.

1.- Antigüedad: consistirá en una cantidad, fijada en el Anexo en función del grupo en que esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicio efectivos. Se abonará en el primer día de mes en que el trabajador cumpla tres años o múltiplo de tres de servicios efectivos. A estos efectos se computará el tiempo de servicio en la Junta de Andalucía.

2.- Pagas extraordinarias: los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad, que se devengarán el día uno de los meses de Junio y Diciembre y se pagarán el día 20 del mes correspondiente.

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

$(\text{sueldo base mensual} + \text{complemento de antigüedad}) / 180 \times \text{número de días de servicios prestados en el semestre anterior a 1 de julio ó 1 de enero, computándose los meses completos como de 30 días a estos efectos.}$

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

3.- Complemento de puesto de trabajo: está destinado a retribuir las condiciones de trabajo de los puestos en atención a su dificultad, responsabilidad u otras características particulares, según el Anexo.

Artículo 410.- Complemento de puesto de trabajo del grupo O.

1.- Los trabajadores de plantilla que pasen a prestar sus servicios en un puesto de trabajo del grupo O mantendrán sus retribuciones básicas, pagas extraordinarias y complementos por antigüedad del grupo y nivel de procedencia y percibirán el complemento de puesto de trabajo en la cuantía que resulte de restar al total anual correspondiente a este puesto las retribuciones básicas y pagas extraordinarias que perciba, distribuida en doce mensualidades.

2.- Los demás trabajadores que presten sus servicios en un puesto de trabajo del grupo O tendrán por retribuciones básicas, pagas extraordinarias y complementos de antigüedad los correspondientes al grupo y nivel en que por su titulación y cualificación podrían encuadrarse, y percibirán el complemento de puesto de trabajo en la cuantía que resulte de restar el total anual correspondiente a este puesto las retribuciones básicas y pagas extraordinarias que perciba, distribuidas en doce mensualidades.

Artículo 429.- Horas extraordinarias.

1.- Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, de manera que las horas extraordinarias necesarias por trabajos imprevistos o periodos puntas de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate se realizarán siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos en el presente Convenio. Este tipo de horas extraordinarias es considerada estructural y su realización voluntaria.

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

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

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

5.- Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador y siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a dos y media si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

6.- El valor de las horas extraordinarias para cada grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$(\text{Sueldo bruto anual} / 1.561) \times 1,75$$

Para las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos o festivos o en período nocturno, el coeficiente multiplicador será 2.

Artículo 439. Dietas y desplazamientos.

Cuando el trabajador por necesidades del servicio tuviera que desplazarse fuera del municipio en el que se sitúa el centro del trabajo donde presta sus servicios, percibirá una indemnización económica compuesta por los siguientes conceptos:

a) Por gastos de manutención y alojamiento:

- Alojamiento: 6.646 Ptas.
- Media manutención: 2.422 Ptas.
- Manutención completa: 4.844 Ptas.
- Dieta completa: 11.490 Ptas.

b) Por gastos de desplazamiento, 25 Ptas. por Kilómetro recorrido o el abono del billete en medio de transporte público si el trabajador así lo prefiere.

c) Por gastos de peaje, en su caso.

Está cuantía está referida al año 1.991.

Artículo 442.- Revisión de las retribuciones e indemnizaciones en función del incremento del IPC.

1.- Las retribuciones e indemnizaciones correspondientes a 1992 y 1993 se calcularán incrementando las de 1991 en el porcentaje que se prevea para el IPC de estos años aumentado en 1,5 y 2 puntos respectivamente.

2.- Todas las retribuciones, e indemnizaciones pactadas serán revisadas con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de cada año si el IPC experimenta en el año un incremento superior al previsto por el Gobierno.

La revisión consistirá en una subida porcentual equivalente a la diferencia que resulte entre los incrementos real y previstos del IPC, de conformidad con los datos oficiales. Las diferencias que resulten se abonarán en la nómina del siguiente mes a aquel en que se haya hecho público.

CAPÍTULO X.- FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL.Artículo 459.- Formación y perfeccionamiento profesional.

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

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 239 de este Convenio.

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

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

4.- Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, anualmente, a la asistencia de un curso de formación profesional disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia de dichas clases.
- b) Cuando el curso sea en régimen de plena dedicación y ello sea compatible con la organización del trabajo, la Empresa podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo del 50% de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5.- Los trabajadores podrán asistir a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el trabajador, a quién se le abonará además de su salario íntegro, los gastos de viaje, dietas y matriculación. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

6.- Los cursos o seminarios que organice la Empresa se registrarán por lo señalado en el punto 5 y se planificarán, en todo caso, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Artículo 469.- Acción social.

La Empresa destinará el equivalente al 1% de las masa salarial a un fondo de acción social, cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de los trabajadores frente a su pérdida por cualquier eventualidad y, complementariamente, a mejorar esta calidad de vida.

La administración del fondo se llevará a cabo por una comisión constituida por un representante legal de los trabajadores y dos de éstos nombrados semestralmente por turno alfabético, y un representante de la Empresa, con voz pero sin voto. Dicha comisión se autodotará de un Reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 479.- Incapacidad laboral transitoria y maternidad.

El trabajador en esta situación percibirá una ayuda económica equivalente en su cuantía a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes, excluidas las dietas y horas extraordinarias.

Artículo 48.- Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir hasta el importe de su mensualidad en concepto de anticipo.

Artículo 499.- Seguros de accidentes, asistencia y robo, y responsabilidades profesionales.

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

- El de fallecimiento e invalidez, cualquiera que sea la causa.
- El de asistencia y robo durante la realización de viajes profesionales.
- Los derivados del ejercicio profesional en la Empresa. Este seguro será de responsabilidad civil ilimitada de la propia Empresa y de los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de este Convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo o individual, y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional. Esto se entenderá referido a las responsabilidades derivadas de las direcciones de obra, redacciones de proyectos, pertenencia a juntas de compensación u otras entidades participadas, y otras actividades análogas.

Artículo 509.- Créditos.

La Empresa realizará las gestiones oportunas frente a las instituciones bancarias para la consecución de préstamos para sus trabajadores en las mejores condiciones posibles.

Artículo 519.- Jubilación.

1.- La Empresa se compromete a cubrir por los sistemas establecidos en este Convenio las plazas que por jubilación quedarán vacantes, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

2.- La Empresa vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes. Esta información se hará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia, que podrá emitir informe al respecto.

3.- Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el R.D. 1.194/85 de 17 de Julio.

CAPITULO XI.- DERECHOS SINDICALES.Artículo 529.- Derechos de los Trabajadores.

1.- Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios.

- De carácter general: Mediante preaviso de veinticuatro horas a la dirección del centro o servicio. Podrán ser convocadas por el comité de empresa o delegados de personal, las secciones sindicales constituidas o el 20% del total de la plantilla.
- De carácter sectorial o parcial: en este caso podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la dirección del centro, de 24 horas.

2.- Realización de Asambleas dentro de las horas de trabajo: Los comités de empresa o delegados de personal dispondrán de 40 horas anuales. Las secciones sindicales dispondrán de 20 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5%. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas a estos efectos. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas es de 24 horas.

3.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

4.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

Artículo 539.- Derechos del comité de empresa o delegados de personal. El comité intercentros.

1.- El comité de empresa o delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan en cuarenta horas.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera su sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la dirección de la Empresa sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

c) El comité de empresa o delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o partes de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

Cuando la acumulación de hora sindicales en uno o varios miembros del comité, sin rebasar el máximo, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la dirección. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

d) El comité de empresa o delegados de personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección. Los miembros del comité de empresa o delegados de personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

e) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal, desde el momento de la proclamación como candidato, hasta 3 años después del cese en el cargo.

f) Se pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en el centro, para facilitar información a sus representantes.

g) Se facilitará al comité de empresa y delegados de personal un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información, llegue a los trabajadores fácilmente. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro de horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los Presupuestos o Programa de la Empresa, a un ejemplar de la memoria anual de la Empresa y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores.

h) Los gastos de desplazamiento e indemnizaciones de los miembros del comité de empresa o delegados de personal o asignados por las reuniones periódicas del Comité, así como las que fuesen convocadas por la Empresa, serán abonados por ésta.

2.- El Comité Intercentros estará formado por cinco miembros, que guardarán la debida proporción entre sindicatos o candidaturas y entre los distintos centros. Sus funciones serán nombrar a los representantes de los trabajadores en la Comisión de Interpretación y Vigilancia, negociar el Convenio Colectivo y actuar en todos los asuntos que afecten al conjunto de los trabajadores.

Artículo 549.- Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

1.- Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en la Empresa. Cuando la plantilla exceda de cincuenta trabajadores y el número de afiliados alcance el 10% de la plantilla, las secciones sindicales, constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

- a) Disponer de un local similar al del comité de empresa o delegados de personal.
- b) Nombrar a un Delegado que dispondrá para actividades sindicales las mismas horas que los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

2.- Serán funciones de los delegados sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa.
- b) Asistir a las reuniones del comité de empresa, con voz pero sin voto.
- c) Acceso a la misma información y documentación a la que tengan derecho el comité de empresa o delegados de personal, de acuerdo con este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del comité de empresa.
- d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- e) Serán, asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - e.1.- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
 - e.2.- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- g) Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les sean propias.

ANEXO ÚNICO.

RETRIBUCIONES PARA 1991

G/N	S.BASE	C.CATEGORIA	C.PUESTO	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL	C.ANTIGUEJ
0.1			ver artículo 419		5543142	ver art.
0.2					5376846	"
0.3					5215542	"
0.4					2641294	"
1.1	214115	80545	41533	214115	4462542	5449
1.2	214115	45626	34919	214115	3964157	5449
1.P*	214115	0	0	214115	2997616	0
2.1	163711	40632	29121	163711	3128996	4360
2.2	163711	21181	26676	163711	2866236	4360
2.P*	163711	0	0	163711	2291958	0
3.1	127555	22832	24231	127555	2350524	3270
3.2	127555	16516	20786	127555	2233392	3270
3.P*	127555	0	0	127555	1785768	0
4.1	104723	11781	16842	104723	1809588	2181
4.2	104723	8850	15803	104723	1761948	2181
5.1	99172	7299	14805	99172	1653656	1635
5.2	99172	4363	14425	99172	1613870	1635

* Trabajador con contrato en prácticas.

RESOLUCION de 4 de mayo de 1992, de la Secretaría General Técnico, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 4061/89, interpuesto por Urbanizaciones y Construcciones Andaluzas, SA.

Artículo 559.- Comité asesor de los centros sin representación de los trabajadores.

Con objeto de fomentar la participación de los trabajadores de los centros que no tengan la posibilidad legal de elegir representantes, se constituirá una comisión consultiva y asesora de la representación legal de los trabajadores, que estará constituida por dos portavoces del conjunto de dichos centros.

Estos portavoces tendrán los mismos derechos que los representantes legales en lo referido a tiempo retribuido para gestiones propias de sus funciones, utilización de medios de la Empresa, tablón de anuncios y gastos de desplazamientos y dietas. Y cesarán en su cometido cuando lo haga la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICION ADICIONAL.

En el caso de que las empresas públicas de la Junta de Andalucía se dotasen de Convenio Colectivo, la Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá acordar bien su aplicación en el ámbito de la Empresa, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre concurrencia de convenios, bien la revisión del presente Convenio para la adaptación y homogeneización a las condiciones de trabajo que rijan con carácter general en las empresas de la Junta de Andalucía.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Al 1 de enero de 1.992 las categorías profesionales existentes se homologarán a los grupos y niveles profesionales recogidos en este Convenio de conformidad con el siguiente cuadro de equivalencias:

I.C	1.1
I.B	1.2
I.A	1.2
II.C	2.1
II.B	2.2
II.A	2.2
III.C	3.1
III.B	3.2
III.A	3.2
IV.B	4.1
IV.A	4.2
V.B	5.1
V.A	5.2

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia se constituirá en 15 días, tras la aprobación del presente Convenio, y en otros 15 días se autodotará de un reglamento interno de funcionamiento.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 27 de noviembre de 1991, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 4061/89, promovido por Urbanizaciones y Construcciones Andaluzas, S.A. sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Que debemos estimar y estimamos en parte el Recurso Contencioso-Administrativo interpuesto por el Procurador Sr. Gutiérrez de Rueda en nombre y representación de Urbanizaciones y Construcciones Andaluzas, S.A., contra el acuerdo de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía de cuatro de julio de mil novecientos ochenta y nueve el que debemos confirmar y confirmamos por ser conforme con el ordenamiento jurídico salvo en la cuantía de la multa de las dos primeras infracciones que se fijó en 100.000 y 10.000 pesetas respectivamente. Sin costas.

Sevilla, 4 de mayo de 1992.- El Secretario General Técnico, Venancio Gutiérrez Colomina.

RESOLUCION de 4 de mayo de 1992, de la Secretaría General Técnico, por la que se dispone el cumplimiento de la Sentencia dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 4729/89, interpuesto por Construcciones Aeronáuticas, SA.

De orden delegada por el Excmo. Sr. Consejero de Trabajo de la Junta de Andalucía, se publica para general conocimiento en sus propios términos el Fallo de la Sentencia dictada con fecha 14 de noviembre de 1991, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 4729/89, promovido por Construcciones Aeronáuticas, S.A. sobre Sanción cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

FALLO:

Estimamos la demanda interpuesta por Construcciones Aeronáuticas, S.A., en relación con la resolución de 20 de octubre de 1989 del Consejero de Fomento y Trabajo de la Junta de Andalucía, desestimatoria del recurso de alzada 353/89 contra la dictada el 7 de febrero de 1989 por la Dirección General de