

TABLA SALARIAL DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO

	<u>1999/2000</u>	<u>2000/2001</u>	<u>2001/2002</u>
SALARIO BASE			
PESETAS/MES			
JEFE SECCION Y CAPATAZ	120.810	123.810	126.810
CAJERO Y OFICIAL PRIMERA	107.975	110.975	113.975
OFICIAL DE SEGUNDA, MANIJERO, TRACTORISTA	100.300	103.300	106.300
OFICIAL DE TERCERA, OBRERO CUALIFICADO, GUARDA Y GANADERO	94.125	97.125	100.125
AUXILIAR, PEON Y CASERO	85.325	88.325	91.325
LIMPIADORA	85.325	88.325	91.325
BECAS			
ENSEÑANZA MEDIA.....	186.199	192.157	198.306
ENSEÑANZA SUPERIOR.....	265.191	273.677	282.435
DESPLAZAMIENTO			
MEDIOS PROPIOS	898	927	957
VIGILANTE RIEGO			
LUBRICANTES.....	310	320	330

RESOLUCION de 28 de agosto de 1998, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se publica la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial de Trabajo e Industrial ha resuelto dar publicidad a la relación de expedientes subvencionados al amparo de la Orden de 6 de marzo de 1998, en materia de Fomento de Empleo:

Capítulo II. Incentivos para mantenimiento de empleo estable de personas minusválidas.

Núm. expediente: CEE SA 11/98.CA.
Beneficiario: Al-Andalus S RLL.
Importe Subv.: 4.762.800.

Cádiz, 28 de agosto de 1998.- El Delegado, P.S. (Dto. 91/83, de 6.4), El Secretario General, Emilio Delgado Torralbo.

RESOLUCION de 31 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA. (7100422).

Visto el texto del convenio colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, S.A. -EGMSA- (Código de Convenio 7100422), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 24 de agosto de 1998, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 13 de julio de 1998, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presi-

dencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 31 de agosto de 1998.- El Director General de Trabajo y Seguridad Social, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE
LA EMPRESA EGMASA Y SUS TRABAJADORES
(1998-2000)

INDICE

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

Capítulo II. Organización del trabajo y clasificación profesional.

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

Capítulo III. Provisión de vacantes, ingreso y promoción. Estabilidad en el empleo.

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

Capítulo IV. Jornadas, descansos, vacaciones y permisos.

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

Capítulo V. Seguridad e Higiene.

- Art. 29 Seguridad e Higiene.
- Art. 30. Representación de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.
- Art. 31. Prendas y medidas de protección.
- Art. 32. Asistencia Sanitaria.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

- Art. 33. Norma general.
- Art. 34. Faltas leves.
- Art. 35. Faltas graves.
- Art. 36. Faltas muy graves.
- Art. 37. Sanciones.
- Art. 38. Prescripción de faltas.
- Art. 39. Procedimiento sancionador.
- Art. 40. Garantías procesales.

Capítulo VII. Condiciones económicas.

- Art. 41. Retribuciones básicas, complementos y pluses salariales.
- Art. 42. Antigüedad.
- Art. 43. Productividad y competitividad.
- Art. 44. Complemento transitorio.
- Art. 45. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 46. Horas extraordinarias.
- Art. 47. Dietas y desplazamiento.
- Art. 48. Anticipo a cuenta de devengos mensuales.
- Art. 49. Forma de pago.
- Art. 50. Revisión de las retribuciones e indemnizaciones para 1995.

Capítulo VIII. Formación Profesional y Acción Social.

- Art. 51. Formación profesional.
- Art. 52. Acción social.
- Art. 53. Anticipos y créditos.
- Art. 54. Prestaciones complementarias por ILT.
- Art. 55. Seguros.

Capítulo IX. Acción Sindical.

- Art. 56. Derechos de los trabajadores.
- Art. 57. Delegados de Personal. El Comité Intercentros.
- Art. 58. Acción Sindical.

Disposiciones Adicionales.

- Disposición Adicional 1.^a
- Disposición Adicional 2.^a

Disposiciones Transitorias.

- Disposición Transitoria 1.^a
- Disposición Transitoria 2.^a
- Disposición Transitoria 3.^a
- Disposición Transitoria 4.^a

Disposición Final.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito personal y funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa de Gestión Medioambiental (en adelante EGMASA) y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente. Quedan no obstante excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección y el personal directivo, así como aquellos trabajadores que realicen ocupaciones que sean calificadas por la Alta Dirección de la empresa como de especial confianza.

Igualmente quedan excluidos de este convenio colectivo, aquellos trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo específico dentro de la empresa, en función de las características del sector de producción en que presten sus servicios retribuidos y, en especial, los trabajadores de actividades de prevención y extinción de incendios y los trabajadores del sector forestal y agrario en general, salvo el personal encargado, técnico o titulado medio o superior que quede incluido dentro de la plantilla funcional de la empresa y el personal de viveros forestales que al tiempo de la entrada en vigor del presente convenio colectivo mantengan una relación laboral de naturaleza indefinida.

El personal contratado a través de empresa de trabajo temporal, en los términos previstos en el presente convenio colectivo, se ajustará en sus condiciones laborales a lo pactado por el convenio colectivo sectorial para dichos trabajadores, vigente en cada momento.

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

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en este convenio colectivo regirán en todos los Centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la Empresa, así como en otros Centros que se puedan crear en el futuro, dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Los trabajadores cuya relación laboral esté vinculada a centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Andalucía y sean objeto de desplazamiento temporal o movilidad geográfica a centros de trabajo situados fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía, mantendrán su adscripción a este convenio colectivo.

Artículo 3. 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 del año 2000. Los efectos económicos se retrotraerán no obstante a 1.1.1998.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

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

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio colectivo se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales completos y revisado en sus aspectos económicos en los términos que establezca la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para las empresas del sector público andaluz.

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

Artículo 5. Condición más beneficiosa.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, el convenio devendría ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Artículo 7. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

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

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

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

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el convenio.
- Vigilar la aplicación correcta del convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo.

Caso de que éste no se produzca, la Comisión podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida.

d) Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores afectados.

e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente convenio.

f) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente convenio.

4. El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:

a) La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.

b) Ambas partes deberán pronunciarse sobre la cuestión planteada en el plazo máximo de 15 días.

c) El Secretario levantará acta de cada sesión. El Acta deberá estar firmada por todos los asistentes.

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

Artículo 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

Agotadas las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 9. Organización del trabajo.

A) Organización del trabajo.

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

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

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

B) Ambito de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- La exigencia de la actividad normal.
- Adjudicación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- Fijación tanto de los «índices de aprovechamiento de recursos» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de producción de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5. La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

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

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

Artículo 10. Grupos y niveles profesionales.

A) Grupos profesionales.

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

Niveles: Nivel 1, nivel 2 y nivel 3.

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

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

Niveles: Nivel 1 y nivel 2.

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

Grupo C: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de Segundo Grado o titulación o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada.

Niveles: Nivel 1, nivel 2 y nivel 3.

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

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

No se distinguen niveles dentro del grupo.

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

Grupo E: Se encuadran en este grupo los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo para los que se exija

sólo esfuerzo físico y/o atención y no requieran de cualificación académica o profesional.

No se distinguen niveles dentro del grupo.

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

B) Niveles profesionales.

Sin perjuicio de la consolidación de niveles por razón de la capacitación acreditada con arreglo al procedimiento de promoción previsto en el artículo 18.º de este convenio colectivo, se definen los siguientes niveles en cada grupo profesional:

Grupo A: Se encuadran en el nivel 1 los responsables de unidades técnicas o administrativas, y Directores de trabajos, para los que se exija titulación universitaria superior o experiencia equivalente, así como aquéllos que cumpliendo los requisitos de titulación, tengan asignadas funciones de especial complejidad o relevancia económica, debiendo acreditar, al menos, en todos los casos anteriores, una experiencia profesional, con un desempeño profesional adecuado de cuatro años en el nivel 2 dentro de la empresa y un total de nueve años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.

En el Nivel 2 de este grupo se encuadran aquellos trabajadores que se caracterizan por realizar labores de alto contenido intelectual, responsabilizándose de sus resultados, debiendo acreditar al menos tres años de experiencia profesional con un desarrollo profesional adecuado, dentro del nivel inferior del grupo, y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.

En el Nivel 3 se encuadran los Técnicos Superiores que desempeñen labores de alto contenido intelectual y responsables de sus resultados, pero que no acrediten una experiencia en su puesto de trabajo superior a los tres años. Igualmente para poder formar parte de este nivel es necesario acreditar al menos dos años de experiencia previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas.

Grupo B: En el Nivel 1 de este grupo se integran los responsables de unidades técnicas o administrativas y los supervisores técnicos y administrativos para cuyo desempeño se exija titulación de grado medio o experiencia equivalente, con una experiencia de al menos cinco años en el nivel inferior del grupo, con un desempeño adecuado y un total de siete años de experiencia en funciones para las que se exija titulación de grado medio. Se caracteriza este nivel por comprender funciones de supervisión y coordinación de los trabajos de las unidades administrativas o instalaciones productivas sencillas o supervisión de obras y servicios que por su volumen de negocio requieran de una gran responsabilidad.

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

Grupo C: El Nivel 1 se caracteriza en especial dentro del grupo por la circunstancia de coordinar y organizar las tareas de un grupo de trabajadores adscritos a unidades administrativas o a la supervisión directa de obras y servicios, debiendo acreditar una experiencia profesional con un adecuado desempeño de, al menos, dos años en el nivel 2 del grupo, y un total de siete años de experiencia profesional en funciones referidas al grupo profesional.

En el Nivel 2 se encuadran los trabajadores del grupo con mayor experiencia y polivalencia profesional, que posibilite ejecutar las tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos

de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad, generando actividad para otros trabajadores, requiriéndose al menos tres años de experiencia en el nivel inferior del grupo con un desempeño adecuado y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones de análoga especialización.

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

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

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

Con independencia de los niveles establecidos para cada grupo, se prevén los niveles de contratos formativos para aquellos supuestos en que con arreglo a lo previsto en la Ley se contraten a trabajadores de acuerdo con estas fórmulas de contratación.

Artículo 11. Relación funcional de puestos de trabajo.

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

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

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

Artículo 12. Trabajos de inferior y superior nivel.

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

1. La realización de trabajos de nivel superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel inferior será necesario el informe previo de los Delegados del Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 5 de este artículo, el trabajador que realice funciones de grupo o nivel superior a las que correspondan al grupo o nivel profesional que tuviera reconocido, por un período superior a 6 meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca el nivel superior. Cuando se desempeñen funciones de grupo o nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo o nivel que tenga asignado y el que corresponda a la función que efectivamente realice.

4. La realización de trabajos de superior e inferior nivel estará referida a la expresa asignación al trabajador de la totalidad de funciones y responsabilidades correspondientes a dichos trabajos. En consecuencia la mera asignación temporal y con carácter parcial de tareas correspondiente a un puesto de trabajo de superior o inferior nivel no determinará por sí sola el reconocimiento de tal situación. En los casos de trabajos de superior nivel, el reconocimiento de la situación a efectos de devengo salarial se producirá por la efectiva realización de las funciones y asignación de responsabilidades durante al menos una jornada completa de trabajo.

5. Será requisito indispensable para la consolidación de grupo o nivel superior el reconocimiento previo en la ficha personal del trabajador de la circunstancia de estar en posesión de las competencias profesionales necesarias para el desempeño de dicho trabajo. La evaluación de tales circunstancias se realizará en el comité de selección de personal. En todo caso, el mero reconocimiento de la capacidad conllevará exclusivamente los efectos económicos derivados del nuevo grupo o nivel asignado, pero no de los complementos de trabajo correspondientes a las distintas ocupaciones, que exclusivamente se devengarán por el desempeño efectivo de dichas funciones, en los términos previstos por la legislación laboral.

Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.

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

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

3. Se tendrá en cuenta, a la hora de resolver el traslado forzoso, la antigüedad y circunstancias familiares.

4. Los trabajadores no podrán ser objeto de la movilidad geográfica, sino por razones de necesidad acreditada, previo informe de los representantes de los trabajadores.

5. En el supuesto de que la movilidad geográfica comporte un cambio de residencia, dará lugar a las siguientes ayudas:

- a) Abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares.
- b) Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- c) El resto de las ayudas por razón de traslado se pactarán entre la Empresa y el trabajador afectado.

6. Se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de 30 días naturales.

7. Garantías:

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, se mantendrá con categoría correspondiente al grupo y nivel que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución consolidada correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

b) Todo aquel trabajador que haya sido trasladado con carácter forzoso, con carácter permanente o agotado el plazo máximo de traslado temporal previsto en el artículo siguiente, no podrá verse afectado de nuevo por estos tipos de traslado, durante un período que como mínimo será de 2 años.

8. Excepciones. Estarán exceptuados de movilidad geográfica los siguientes casos:

- a) Los trabajadores que hayan cumplido 48 o más años.
- b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

9. Criterios para la movilidad geográfica. Se atenderá a los siguientes criterios:

- a) Que el trabajador ocupe la plaza más cercana geográficamente a la que deba cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos 3 años otra vacante del mismo empleo con trabajadores de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un trabajador del siguiente Centro más cercano.
- b) Entre los trabajadores de un mismo centro se elegirá al de menor antigüedad.
- c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables para la movilidad geográfica:

- Tener menos cargas familiares.
- No estar realizando estudios en ese curso escolar.

10. Será necesario en todo caso informe previo de los representantes de los trabajadores de los centros de origen y destino.

11. La Empresa, ante necesidad acreditada, podrá libremente disponer la movilidad funcional de los trabajadores entre puestos del mismo grupo, nivel y centro de trabajo. En este caso también es preciso la solicitud de informe previo a los representantes de los trabajadores. Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de los derechos económicos garantizados en el presente convenio.

Artículo 14. Desplazamientos temporales.

1. Por razones técnicas, organizativas o de producción, EGMASA podrá desplazar a su personal temporalmente en comisión de servicio, hasta el límite de 1 año, a población distinta de su Centro de Trabajo abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

2. El trabajador tendrá derecho a 5 días laborables de permiso retribuido en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento (computándose dentro de dichos días los de viaje) cuando el centro de trabajo al que se le hubiera desplazado temporalmente diste al menos en 250 kilómetros, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

3. En los supuestos en que la propia naturaleza del puesto de trabajo requiera desplazamientos temporales superiores a quince días consecutivos o inferiores a dicho plazo que deban llevarse a cabo de manera sistemática, se podrá pactar entre la empresa y el trabajador, junto a sus representantes, las indemnizaciones a tanto alzado que procedan, para resarcir al trabajador de los gastos que dichos desplazamientos le ocasionen.

CAPITULO III

PROVISION DE VACANTES, INGRESO Y PROMOCION. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 15. Provisión de vacantes. Contratación de personal.

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

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

Para la provisión de vacantes, de acuerdo con los sistemas de traslado y promoción, se estará a lo dispuesto en el Reglamento establecido al efecto por la COMVI. En cualquier caso, la participación en procedimientos de traslado requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses. Para la participación en procedimientos de promoción a ascensos se requerirá la previa constatación en la ficha personal del tra-

bajador de que posee las competencias necesarias para la ocupación a que esté referido el procedimiento. Según la evaluación realizada por el comité de selección. En tal sentido, con carácter trimestral, el comité de selección analizará las solicitudes de reconocimiento de competencias para trabajos de superior grupo o nivel.

Serán de libre designación el nivel 1 del grupo B y los niveles 1 y 2 del grupo A, cuando las ocupaciones que se le asignen conlleven la responsabilidad sobre centros de trabajo o unidades administrativas o técnicas de la empresa, a cuyo efecto la dirección de la empresa dará cuenta de las selecciones a los representantes del personal, que en cualquier caso se realizará con estricto respeto de los principios de mérito y capacidad.

Artículo 16. Contratación temporal.

1. Los puestos de trabajo que queden vacantes podrán ser cubiertos por personal laboral temporal de conformidad con la normativa vigente, todo ello en función de los objetivos y presupuestos aprobados por la Dirección de la Empresa. También podrán ser objeto de contrato temporal los puestos que sea necesario proveer con carácter coyuntural. En especial, cubrirá los puestos de trabajo que resulten necesarios con arreglo a los trabajos que le sean encomendados por las Administraciones Públicas, mediante la contratación por obra o servicio determinado. La retribución será de acuerdo con su nivel profesional.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado, podrán pactar al tiempo de la firma del contrato la realización de otras unidades de obra o servicio distintas de la principal a la que estén vinculados. No obstante, la realización simultánea y sin solución de continuidad de varias obras o servicios determinados durante un período de tres años conllevará el reconocimiento de la relación laboral indefinida.

2. La empresa elaborará una bolsa de trabajo, de carácter obligatorio, con aquellos trabajadores que hayan trabajado al menos seis meses en el último año en EGMASA. Los trabajadores que integren dicha bolsa de trabajo podrán permanecer en la misma para ser contratados, por un período de 14 meses, pasados los cuales causarán baja en la misma, hasta que puedan acreditar de nuevo el requisito de acceso antes mencionado. Los trabajadores pertenecientes a la bolsa podrán acceder a los cursos de formación que la empresa tenga programados. La selección se producirá con arreglo a los principios de mérito y capacidad, de acuerdo con las normas aprobadas por la Comisión Paritaria. La contratación de personal temporal se producirá obligatoriamente de entre los integrantes de la bolsa de trabajo, salvo en el supuesto de que no fuera posible por inadecuación del perfil profesional exigido, en cuyo caso, la selección se producirá libremente, respetando los principios de mérito y capacidad.

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

4. La puesta a disposición de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal se limitará a los contratos de duración determinada de naturaleza eventual, por exigencias del mercado, exceso de pedidos y para cubrir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, incluido el supuesto de interinidad mientras dure el proceso de selección de personal, con una duración máxima del contrato de seis meses.

Artículo 17. Estabilidad en el empleo y medidas de fomento de empleo.

No se podrán producir a la finalización de cada ejercicio pérdidas netas de empleo sobre la cifra de 310 trabajadores

indefinidos, salvo lo previsto en los artículos 44 y 51 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores no afectos a obras o servicios determinados o eventualidades de producción en cualquiera de las modalidades admitidas en Derecho, deberán ser contratados por tiempo indefinido, sin perjuicio de la contratación temporal derivada de los contratos formativos u otras fórmulas de contratación de colectivos especialmente afectados por el desempleo, que estén previstas por la legislación vigente. Las vacantes producidas de personal contratado por tiempo indefinido, dentro de la cifra mínima de empleo anteriormente prevista se cubrirán con nuevas contrataciones indefinidas, en aquellas ocupaciones que por su naturaleza sean estables dentro de la actividad de la empresa, respetándose el criterio de antigüedad, una vez acreditados los requisitos de capacidad para el desempeño de las ocupaciones.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida» previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional 1.ª de la indicada Ley 63/97, de 26 de diciembre, y demás normas de aplicación.

En cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía se adoptan las siguientes medidas de fomento de empleo:

a) Las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

b) Las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente convenio en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los trabajadores a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en este convenio colectivo, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de las medidas previstas en las letras a), b) y c) se estará a lo que a tal efecto se acuerde en el seno de la Comisión Paritaria.

Los trabajadores indefinidos tendrán las siguientes garantías de estabilidad en el empleo:

1. Reubicación de los excedentes laborales por cese o modificación de la actividad principal o servicio al que estaban vinculados, dentro del ámbito de la Empresa, en puestos de similares características. A tales efectos se considerarán pues-

tos de similares características aquéllos en los que las competencias profesionales exigidas para su adecuado desempeño coincidan al menos en un 75%, así como aquellos puestos que no requieran de un período formativo para alcanzar las competencias exigidas superior a tres meses. La citada preferencia estará referida a la cobertura de vacantes que estén sometidas a los procesos de traslado y promoción así como en relación a aquellos otros trabajadores que estén contratados bajo modalidades puramente temporales. Igualmente gozarán de preferencia ante la creación y puesta en marcha de nuevas actividades y servicios.

2. La empresa garantizará la formación y reciclaje profesional para asegurar la adecuación y desarrollo satisfactorio en los nuevos puestos de trabajo. Si la reubicación no fuera posible en los términos del apartado primero de este artículo y el trabajador tuviera que cesar en su relación laboral con la empresa, la empresa mantendrá su garantía de formación y reciclaje en cuantos cursos de formación se convoquen por la misma para su personal en alta, asumiendo los costes derivados de dicha formación.

3. A los efectos anteriormente previstos, durante un plazo de dos años a contar desde el cese de la relación laboral, el trabajador afectado mantendrá una preferencia absoluta para ocupar los puestos de trabajo que queden vacantes por cualquier causa. Igualmente tendrá preferencia absoluta para ocupar puestos desempeñados por personal temporal al tiempo de la extinción del período contractual inicialmente pactado o de sus sucesivas prórrogas. En ambos casos, la preferencia estará sujeta a la acreditación por el trabajador de que dispone de las competencias profesionales exigidas para el desempeño del puesto de trabajo.

4. El reingreso del trabajador afectado se producirá al menos con el salario mínimo garantizado al tiempo de su cese en la relación laboral, incrementado en los porcentajes para cada ejercicio aplicados con carácter general a los trabajadores, siempre que su reingreso se produzca en el grupo profesional que tuviera reconocido en el momento del despido. Cuando el reingreso se produzca en un grupo profesional inferior, el trabajador tendrá derecho al salario mínimo garantizado del nivel superior del grupo en el que se produzca el reingreso, manteniendo la preferencia para ocupar puestos de trabajo de su grupo profesional anterior, en los mismos términos establecidos en el apartado anterior.

5. El reingreso en la empresa se producirá de forma que la suma de las indemnizaciones por despido y percepciones por desempleo no excedan del salario que hubiera percibido el trabajador durante el tiempo de la baja laboral en la empresa, debiendo reintegrar a la empresa la diferencia.

Artículo 18. Promoción profesional.

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

Los trabajadores de los restantes grupos profesionales de la empresa podrán consolidar niveles superiores dentro de su grupo profesional en función del cumplimiento de la experiencia mínima exigible dentro de cada nivel por este convenio colectivo. Asimismo, será requisito para la consolidación de nivel superior la superación de pruebas de capacidad que permitan acreditar que el trabajador está en posesión de las competencias profesionales exigidas para el nivel que se pretenda consolidar. Excepcionalmente, la empresa podrá reconocer la pertenencia a los grupos B o A cuando por la experiencia

equivalente y la formación complementaria, se acredite disponer de las competencias profesionales exigidas para el grupo, aun cuando se carezca de la titulación necesaria correspondiente.

En todos los casos de promoción profesional previstos en este artículo, la consolidación estará exclusivamente referida al concepto económico del complemento de grupo y nivel.

CAPITULO IV

JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 19. Jornada laboral y horarios.

La jornada laboral para cada ejercicio queda establecida de la siguiente manera:

Jornada para 1998: Será en cómputo anual de 1.708 horas de trabajo efectivo en los distintos centros y lugares de trabajo.

Jornada para 1999: Será en cómputo anual de 1.688 horas de trabajo efectivo en los distintos centros y lugares de trabajo.

Jornada para 2000: Será en cómputo anual de 1.645 horas de trabajo efectivo en los distintos centros y lugares de trabajo.

No obstante lo anterior, para los trabajadores que presten sus servicios en las Plantas Industriales, Laboratorios, CIDMA o centros productivos asimilados, se establece un incremento de la jornada anual en el centro o lugar de trabajo de 24 horas, cuya compensación económica está recogida en el complemento específico previsto para tal circunstancia en la retribución pactada para estos trabajadores en el presente convenio.

En consecuencia la jornada laboral para dichos centros queda establecida de la siguiente manera:

Jornada para 1998: Será en cómputo anual de 1.732 horas anuales de trabajo efectivo.

Jornada para 1999: Será en cómputo anual de 1.712 horas anuales de trabajo efectivo.

Jornada para 2000: Será en cómputo anual de 1.669 horas anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores podrán reducir voluntariamente su jornada anual, con reducción proporcional del salario, siendo asistidos por sus representantes de personal. La reducción de jornada voluntaria de acuerdo con lo anterior tendrá como límite máximo la cantidad en jornada anual equivalente a 5 horas diarias de trabajo efectivo, siendo la reducción mínima la equivalente en cómputo anual a 7 horas diarias de trabajo efectivo, sin perjuicio de lo que pudiera pactarse de mutuo acuerdo, entre el trabajador y la empresa. La empresa y el trabajador pactarán al tiempo de la solicitud de reducción el horario de trabajo.

Las reducciones voluntarias de horario no serán de aplicación a las ocupaciones declaradas por la empresa como de dedicación exclusiva, en atención a la especial dificultad para su sustitución, sin merma de la eficacia requerida para el desempeño profesional.

Las reducciones de jornada que representen en cómputo anual un empleo a tiempo completo inferior a 310 trabajadores, deberán conllevar su sustitución obligatoria por parte de la empresa.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar de su responsable la comunicación y mantenimiento actualizado de su cómputo horario.

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

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

1. Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las diez horas diarias, salvo horarios de cobertura de turnos.

2. Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de, al menos, doce horas.

3. Que la distribución de las jornadas se concentre preferentemente en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de fin de semana. La COMVI informará la distribución de las jornadas especiales por necesidades del servicio.

4. Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo turnos predeterminados de fin de semana.

5. En los relevos de trabajo a turno, se realizarán y computarán en la jornada anual un mínimo de 10 minutos y un máximo de 15 minutos diarios, a determinar por la dirección de la empresa, sobre la jornada ordinaria correspondiente al turno, compensándose dichos tiempos por descansos, que se disfrutarán cuando las circunstancias de producción lo permitan.

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

Artículo 20. Calendario laboral.

El calendario laboral de la empresa en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario, de acuerdo con la jornada anual pactada, se determinará por la Dirección, previo informe de los diferentes Comités de Centro, o en su defecto los Delegados de Personal. El calendario laboral expresará por cada centro de trabajo los días de jornada continua o partida. Con excepción de los centros cuyas operaciones requiera el trabajo a turno o jornadas especiales, de acuerdo con los requerimientos de los trabajos a realizar, la distribución de jornada continua y partida se realizará por la dirección de la empresa de manera que la jornada continua no exceda del 50% de los días hábiles del año.

Artículo 21. Cambios de jornadas por motivos personales.

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

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

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

Artículo 22. Prolongación de jornada.

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

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

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

Artículo 23. Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

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

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

No obstante, en los casos en que el trabajador, por circunstancias relativas al trabajo deba pernoctar fuera del municipio donde radique el centro de trabajo, se computarán 12 horas de trabajo. El exceso sobre las diez horas, que no tendrá carácter de hora extraordinaria se compensará por descanso en igual proporción, cuando las circunstancias de producción lo permitan. Se excluye de lo dispuesto en este párrafo, a aquellos trabajadores cuyo desempeño laboral ordinario se desarrolle fuera del centro de trabajo, por tener su ocupación un carácter esencialmente itinerante.

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

3. Los Técnicos Superiores, Medios y personal Encargado, que por la naturaleza de su trabajo realizan actividades «a resultado» o fuera de su centro de trabajo, no están adscritos a horario diario determinado, sin que ello suponga merma de los mínimos recogidos en el artículo 19 del presente convenio.

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

Artículo 24. Horas extraordinarias.

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

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

Se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

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 el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

4. La Dirección de la empresa o del centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, delegados sindicales y en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución temporal y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

Asimismo, 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 a la autoridad laboral en los supuestos en que se requiera por la legislación vigente.

5. No tendrán carácter de horas extraordinarias las horas de exceso sobre el máximo de las ordinarias de trabajo que se compensen por tiempo de descanso, previa comunicación con 48 horas de antelación. La compensación se realizará en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. El descanso compensatorio será disfrutado por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan. En lo que se refiere al personal de los grupos A y B y el nivel 1 del grupo C, la compensación se realizará a razón del tiempo equivalente de descanso sobre el tiempo extraordinario trabajado.

6. El valor de las horas extraordinarias para el caso de que por las necesidades del servicio no pudieran compensarse mediante descanso se ajustará a lo previsto en el artículo 47 del presente convenio. El personal de los grupos A y B y el nivel 1 del grupo C, salvo supuestos excepcionales autorizados por la Dirección de la empresa, sólo podrán compensar el tiempo extraordinario trabajado mediante descanso. Las condiciones extraordinarias no contempladas en este artículo se pactarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 25. Vacaciones.

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

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

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

a) Acuerdo entre los trabajadores de una misma Dirección o Departamento, de la misma categoría y turno.

b) En caso de que no existiera acuerdo entre los trabajadores de la misma Dirección o Departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares.

c) En caso de concurrir en estas circunstancias varios trabajadores será determinante la antigüedad en la empresa.

d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permite las necesidades del servicio.

e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó, o a las vacaciones anuales. En ambos casos siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

f) En caso de contrato temporal inferior a un año, las vacaciones correspondientes a dicho contrato podrán acumularse en el supuesto en que el trabajador siga ligado a la empresa, siempre que las vacaciones devengadas no excedan de 22 días hábiles en un período anual.

g) En caso de interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles por cada día de vacaciones no disfrutado, debiéndose abonar al trabajador cuantos daños y perjuicios hubiera sufrido por la interrupción ordenada, tales como los de viaje, alojamientos concertados u otros que pudieran ser acreditados.

h) El aplazamiento de vacaciones previamente aprobadas, con anterioridad al comienzo efectivo de su disfrute, conllevará la indemnización al trabajador de los daños y perjuicios que se le hubieran causado, en los mismos términos previstos para la interrupción, sin que en tal caso se devengue un incremento compensatorio de los días de vacaciones, salvo que el aplazamiento de las vacaciones previamente aprobadas le fuera notificado al trabajador en un plazo inferior a tres días al comienzo previsto de dichas vacaciones, en cuyo caso tendrá derecho igualmente el trabajador a disfrutar de dos días de vacaciones por cada día de aplazamiento acordado.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

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

a) Lo previsto en el apartado 3.b) del citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, será igualmente aplicable a los supuestos de adopción.

b) Lo establecido en el apartado 3.c) del mencionado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, será ampliado a dos días en el caso de que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.

c) Los días 24 y 31 de diciembre serán disfrutados por los trabajadores como permiso retribuido. Si dichos días coincidieren con un día no laborable, se disfrutarán en días laborables comprendidos entre el 24 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año.

d) Los trabajadores disfrutarán de un día de permiso retribuido con motivo de las ferias locales, cuya fijación se realizará por la empresa en función de las necesidades del servicio.

e) Sin perjuicio de la jornada anual pactada y como consecuencia de los ajustes de calendario laboral, los trabajadores podrán disfrutar de dos días de asuntos propios. La petición de estos días deberá realizarse con, al menos, una semana de antelación, quedando su disfrute condicionado a la organización del trabajo. El disfrute de estos días no podrá acumularse a períodos vacacionales, festivos o puentes.

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

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

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores con tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá duración mínima de 7 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 5 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La empresa concederá dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permita.

Artículo 28. Excedencias.

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

A) Excedencia forzosa.

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, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de Alto Cargo en la legislación correspondiente.

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

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

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

B) Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores 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 un año, ni superior a cinco. Sólo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

El régimen de reingreso será el legalmente establecido.

C) Excedencias especiales.

1. Por atención al cuidado de los hijos. Se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

2. Por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio. El trabajador tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha de su finalización.

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

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

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

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

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 29. Seguridad e Higiene.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, de los Servicios de Prevención, y su posterior desarrollo reglamentario y normativo.

Artículo 30. Representación de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo anterior, para la observancia y cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, ambas partes acuerdan que en cada centro de trabajo exista al menos un Delegado de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de la Empresa designará un Asesor Técnico de Prevención y Salud Laboral.

Las funciones del Delegado de Prevención serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones en materia de Seguridad e Higiene.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores. Todo esto teniendo siempre en cuenta las condiciones específicas de cada centro de trabajo y cada puesto de trabajo.

c) Informar en la tramitación de expedientes sobre toxicidad, penosidad o peligrosidad.

d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el Vigilante

de Seguridad de acuerdo con la empresa, y solicitar la intervención de la autoridad laboral competente, si existiera discrepancia con la empresa.

e) La empresa promoverá la formación específica de estos Delegados de Prevención.

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

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

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

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

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta en materia de jornada, lo previsto en los arts. 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/83, de 28 de julio, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

Artículo 31. Prendas y medidas de protección.

A) Prendas y protecciones de trabajo.

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

La dotación de referencia será:

a) Técnicos y Analistas: Dos equipos de laboratorio y un par de calzado al año.

b) Personal de plantas: Dos monos y un par de calzado de seguridad en el momento de la contratación efectiva y un mono y un par de calzado de seguridad cada seis meses y ropa de abrigo.

En el caso de manipulación de ácidos o materias corrosivas, se proveerá la dotación adecuada y necesaria frente a los citados agentes.

A los trabajadores que realicen actividad a la intemperie se les dotará de equipamiento impermeable.

c) Personal de flota: Dos equipos de verano y dos de invierno al año (pantalón y camisa), un par de calzado cada seis meses y ropa de abrigo.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar la uniformidad prevista durante el tiempo de trabajo.

d) Personal técnico y Encargado forestal: Dos equipos de invierno y dos de verano.

La entrega efectiva de prendas de trabajo estará sujeta a reposición de las inservibles por su uso ordinario.

B) Medidas de protección.

Además de la que resulten de las funciones propias del Delegado de Prevención de riesgos laborales.

a) Protección a la Maternidad.

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo relativas a toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc., puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

b) Trabajos en pantalla.

El trabajador que realice trabajos en pantalla, deberá pasar una revisión oftalmológica al año y realizará un descanso de 10 minutos de este trabajo cada dos horas.

c) Personal con capacidad disminuida.

En los casos en que produzca disminución de capacidad de tal forma que el trabajador no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la empresa, una vez comprobada tal circunstancia, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

Artículo 32. Asistencia sanitaria.

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

2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos los trabajadores, adecuado a las características de su desempeño profesional, cuyo resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33. Norma general.

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

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

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

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

Artículo 34. Faltas leves.

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

c) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.

d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa.

g) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

Artículo 35. Faltas graves.

a) La falta de obediencia debida a los superiores.

b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores y público en general.

d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

i) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño importante.

j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

k) Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada durante más de tres días al mes.

l) Haber sido sancionado de tres faltas leves en un período de seis meses.

m) La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

n) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 36. Faltas muy graves.

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

b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la empresa.

c) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

d) No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.

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

f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño muy importante.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de dos días al mes.

i) Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o clientes proveedores y público en general.

j) 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.

k) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días.

Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

l) Haber sido sancionado de dos faltas graves en un período de un año.

m) Causar por negligencia o mala fe demostrada, daños en el patrimonio y bienes e imagen pública de la empresa.

La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Artículo 37. Sanciones.

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

Por faltas leves.

a) Amonestación por escrito o verbal, debiendo esta última tener lugar en presencia de un representante de los trabajadores.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

Por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a seis meses.

b) Despido.

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

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

Artículo 38. Prescripción de faltas.

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

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

Artículo 39. Procedimiento sancionador.

Para las faltas graves o muy graves, deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio en el que será oído el

interesado y sus representantes legales, dándose cuenta de la sanción impuesta a la vez al interesado y a sus representantes legales.

Artículo 40. Garantías procesales.

La empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y el adelanto de fianzas, sin perjuicio de la exigibilidad de devolución de la misma al tiempo de la existencia de sentencia firme condenatoria por delito doloso.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 41. Retribuciones básicas, complementos y pluses salariales.

Las retribuciones básicas, que constituirán el salario mínimo garantizado, estarán compuestas por el salario base y el complemento de nivel.

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

Los complementos de toxicidad y penosidad, turnicidad, nocturnidad, festividad, jornada, embarque, traslado de puerto base, y trabajos submarinos, se percibirán en atención a la efectiva sujeción de la ocupación a tales circunstancias objetivas.

El complemento de especial dedicación se percibirá por los trabajadores cuya jornada laboral se ejecute en, al menos, un 60% fuera del centro administrativo de trabajo, y cuyas funciones estén referidas a la supervisión de varias unidades de obra, con dispersión geográfica y con plena disponibilidad para resolver las incidencias relacionadas con las mismas. El complemento de especial dedicación consistirá en una cantidad fija mensual de 35.000 pesetas.

Los trabajadores que deban permanecer disponibles para su incorporación inmediata al objeto de resolver incidencias relacionadas con su ocupación, percibirán un complemento de disponibilidad, de 2.000 ptas./día hasta el grupo C y de 3.000 ptas./día para los grupos A y B. Se excluye de la percepción de este complemento a los trabajadores que tengan reconocido un complemento de especial responsabilidad superior al 20% del salario base, al comprenderse la retribución correspondiente a la disponibilidad, dentro de dicho complemento de especial responsabilidad.

El complemento de especial responsabilidad se percibirá, a partir del nivel 1 del grupo C, en atención a la valoración individualizada de la ocupación en cada momento, por razón de los parámetros objetivos de naturaleza funcional, de gestión de los recursos materiales y humanos, de comunicación y representación, y trascendencia y repercusión de la gestión.

Los trabajadores de los grupos A y B concentrarán la totalidad de los complementos de puesto de trabajo en el complemento de especial responsabilidad al que se refiere el párrafo anterior, salvo el complemento de especial dedicación y el complemento de disponibilidad, que se abonará de manera diferenciada.

La valoración objetiva de la responsabilidad de las ocupaciones requerirá el informe previo de la representación de los trabajadores.

Las retribuciones de los trabajadores contratados en contratos formativos se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente al tiempo de su contratación.

Artículo 42. Antigüedad.

Consistirá en un 1% anual del salario base del puesto de trabajo en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador. El complemento de antigüedad se devengará por trienios.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla 3 años o múltiplo de 3 de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier sociedad o UTE participada mayoritariamente por EGMASA, será reconocido a efectos de antigüedad.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean indefinidos o temporales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a 3 años ininterrumpidamente o con una interrupción no superior a 6 meses.

Artículo 43. Productividad y competitividad.

Los trabajadores percibirán por este concepto un 5% del salario bruto anual. La citada cantidad se abonará conjuntamente con la nómina de salarios del mes de septiembre.

Estarán incluidos en el sistema de retribución por productividad todos los trabajadores de la estructura permanente de la empresa con contrato indefinido, que al menos permanezcan en alta durante seis meses de un ejercicio natural y aquellos trabajadores que estando vinculados a la empresa mediante una relación laboral de carácter temporal, la duración de su contrato inicial o prorrogado sea de al menos un año y permanezca en alta como mínimo durante seis meses en un ejercicio. Igualmente, estarán incluidos en el sistema de retribución variable los trabajadores adscritos a una obra o servicio determinado, con independencia de la forma de su relación laboral, cuando su permanencia prevista en la empresa sea de al menos un año.

Artículo 44. Complemento transitorio.

Aquellos trabajadores cuyo salario consolidado fuera superior a la valoración de la ocupación efectivamente desempeñada mantendrán su retribución salarial, si bien la diferencia entre la misma y el salario previsto, se convertirá en un complemento transitorio, que será absorbido por los incrementos salariales a que pudiera tener derecho por cualquier causa el trabajador y, en su caso, por las retribuciones que se devenguen por productividad y competitividad.

Artículo 45. Gratificaciones extraordinarias y abono de vacaciones.

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

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

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

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

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

SB = Sueldo base mensual.

CN = Complemento de nivel.

A = Cantidad mensual percibida por antigüedad.

N = Número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio o 1 de diciembre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos).

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

2. Las vacaciones se abonarán en función de la media salarial de los últimos doce meses. A tales efectos se entenderá por media salarial la resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$SB + CN + A + CP / 360.$$

SB = Sueldo base mensual.

CN = Complemento de nivel.

A = Cantidad mensual percibida por antigüedad.

CP = Suma de complementos de puesto de trabajo.

N = Número de días de servicios prestados en el semestre anterior al 1 de junio o 1 de diciembre (los meses completos se computarán de 30 días a estos efectos).

Artículo 46. Horas extraordinarias.

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

(Sueldo base + complemento de nivel + complementos de puesto de trabajo/jornada anual pactada) x (coeficiente de incremento).

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

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

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

En los casos excepcionales, en los que la Empresa no pudiera arbitrar el descanso compensatorio para los trabajadores de los Grupos A y B y el nivel 1 del Grupo C, se procederá a su abono, conforme al valor de la hora ordinaria, salvo las horas festivas y nocturnas, que serán compensadas aplicando el coeficiente de incremento 1,25.

Artículo 47. Dietas y desplazamientos. Gastos de comedor.

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

1. Por gastos de manutención y alojamiento:

a) Alojamiento: La cuantía que corresponda por alojamiento y desayuno en hotel de hasta tres estrellas.

b) Media manutención: Hasta 2.810 ptas.

c) Manutención completa: Hasta 5.620 ptas.

La empresa podrá facilitar a los trabajadores la lista de alojamientos autorizados, así como vales de comida pactados con establecimientos de hostelería.

Los trabajadores que tengan reconocido el complemento de especial dedicación no devengarán indemnizaciones por razón del servicio dentro de las zonas habituales de trabajo que tengan encomendadas, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con los gastos de comida y las indemnizaciones por razón del servicio que se deriven de los desplazamientos que deban realizar fuera de su zona habitual de trabajo.

a) Por gastos de desplazamiento: 32 ptas. por kilómetro recorrido cuando se utilice vehículo propio o el abono del billete en medio de transporte público. En caso de que la compañía ponga a disposición del trabajador un vehículo de la empresa, será obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento. En cualquier caso, la utilización de vehículos propios requerirá la autorización de la empresa.

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

b) Por gastos de transporte, peajes, etc., por el importe justificado.

c) En el caso de incidencias extraordinarias la empresa dispondrá de los mecanismos necesarios para que el trabajador en ningún caso tenga que afrontar los gastos que pudieran surgir como consecuencia de la prestación de servicios.

2. El personal de flota que deba desplazarse de su puerto base (un único puerto) donde tenga su amarre oficial, tendrá derecho a percibir estas indemnizaciones (en caso de comida a bordo media dieta, en caso de dejar el barco en otro puerto se pagará el desplazamiento...).

3. Gasto de comida: Cuando el horario sea de jornada partida y el tiempo para la comida sea inferior a dos horas, la empresa abonará en concepto de indemnización por gasto de comida la cantidad de 400 pesetas diarias, contra justificación documental del gasto.

Artículo 48. Anticipo a cuenta de devengos mensuales.

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

Artículo 49. Forma de pago.

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

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

Artículo 50. Revisión de las retribuciones e indemnizaciones.

Las retribuciones e indemnizaciones correspondientes a 1998, aplicadas con arreglo a lo previsto en la Disposición Transitoria Primera, se incrementarán para 1999 y 2000 con arreglo a lo que disponga la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para las empresas del sector público andaluz.

En el caso de prórroga completa del presente convenio colectivo las retribuciones se incrementarán con arreglo a lo que dispongan las sucesivas Leyes de Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

No obstante lo previsto con anterioridad, en el supuesto de que las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía no prevean un porcentaje de incremento con carácter obligatorio, para las Empresas de la Junta de Andalucía de naturaleza mercantil, las partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban ser aplicables en el ejercicio en que se produzca dicha circunstancia y hasta el final de la vigencia del convenio, aplicándose provisionalmente, con el límite de un año, el porcentaje de incremento señalado para el sector público. La falta de acuerdo en el plazo límite antes señalado, tendrá con carácter automático los mismos efectos previstos en este convenio para la extinción por denuncia de alguna de las partes a la finalización de su vigencia.

CAPITULO VIII

FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL

Artículo 51. Formación Profesional.

1. Para mejorar la actividad productiva de la empresa y la empleabilidad de sus trabajadores, se incluirán durante la vigencia del presente convenio colectivo horas de formación, especialmente a través de sistemas en autoestudio, en la cuantía que para cada ejercicio a continuación se especifica:

Para 1998: 32 horas de formación.

Para 1999: 52 horas de formación.

Para 2000: 95 horas de formación.

A tales efectos la empresa preverá planes autoformativos y evaluará el aprovechamiento de los trabajadores en los mismos.

Los trabajadores podrán eximirse del tiempo de formación en los supuestos en que se acredite cursar con regularidad y aprovechamiento programas académicos reconocidos oficialmente, que incluyan competencias profesionales relacionadas con la actividad desarrollada por la empresa, sin perjuicio de cursar obligatoriamente los programas formativos que se consideren necesarios para el desempeño adecuado de su ocupación. Se entenderán dentro del tiempo previsto de formación las horas de preparación de los trabajadores de la empresa que participen en la impartición de programas formativos internos o externos de EGMASA.

La formación presencial y semipresencial que tendrá como objetivo la adquisición de nuevas competencias profesionales y/o actualización de los conocimientos, se realizará fuera de la jornada laboral que se indica en el artículo 19, hasta el límite de horas de formación previsto anteriormente en cada uno de los años de vigencia del convenio. El exceso de tiempo de formación sobre el anteriormente mencionado se considerará dentro e incluido en la jornada laboral antes mencionada.

La Empresa habilitará el sistema necesario para que se cubran los objetivos de formación en aquellos centros de trabajo, con sistema de trabajo a turno o especiales condiciones, con objeto de que los planes o programas de formación sean extensibles a todos los trabajadores.

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

a) Sufragar íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores.

b) Los cursos de formación indirectamente relacionados con la actividad de la empresa, pero que interesen para la formación de un trabajador, tales como formación en idiomas, uso de sistemas informáticos, etc., serán subvencionados parcialmente, como máximo en un 50%.

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

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

4. La Empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capa-

citación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

5. Los trabajadores podrán asistir a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los Servicios de la empresa. La asistencia será voluntaria para el trabajador, salvo que su asistencia haya sido programada por la Dirección o resulte de especial interés para la Empresa, abonándole además de su salario íntegro, los gastos de viaje, dietas y matriculación. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

6. La empresa incluirá en su presupuesto anual la partida necesaria para la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación.

7. Los trabajadores a través de sus representantes legales participarán en la organización de cursos de formación profesional y perfeccionamiento del personal.

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

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

Artículo 52. Acción Social.

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

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

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

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

- a) Ayudas para estudios de los trabajadores o de sus hijos.
- b) Subvención de gastos de guardería.
- c) Ayudas por natalidad.
- d) Ayudas por nupcialidad.
- e) Ayudas a los familiares dependientes de trabajadores fallecidos.
- f) Ayudas por familiares minusválidos físicos o psíquicos, a cargo de los trabajadores.
- g) Sufragar o subvencionar parcialmente el coste de asistencia sanitaria privada.

h) Sufragar, total o parcialmente, costes de lentes, inclusive las de contacto, cuando por la enfermedad en la visión que se tenga, resulten especialmente indicadas.

i) Subvencionar préstamos otorgados por entidades de crédito, con arreglo a lo previsto en el apartado B) del artículo siguiente.

Artículo 53. Anticipos y créditos.

A) Anticipos.

Los trabajadores por tiempo indefinido tendrán derecho a percibir hasta el importe de tres mensualidades íntegras a devolver en un año. Los trabajadores temporales podrán solicitar dichos anticipos, si bien el reintegro de los mismos deberá efectuarse en el tiempo de vigencia del contrato, cuando este sea inferior a un año. Las solicitudes de anticipo deberán estar justificadas y su concesión estará condicionada por las disponibilidades de tesorería de la empresa. Los anticipos no conllevarán intereses, sin perjuicio de la retención que proceda con arreglo a la legislación fiscal.

Los anticipos previstos en el presente apartado, tendrán como límite anual el equivalente a un coste financiero para la empresa de un millón de pesetas.

B) Subvención de préstamos.

La Empresa subvencionará con cargo a la partida del presupuesto de acción social que a tal efecto se determine por la COMVI, los intereses de los préstamos que se soliciten por los trabajadores a la empresa. La COMVI informará la concesión de subvenciones de préstamos, en atención a las circunstancias económicas del trabajador.

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

Artículo 54. Prestaciones complementarias por Incapacidad Laboral Transitoria.

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

Artículo 55. Seguros.

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

Invalidez Permanente Total: 8.250.000 ptas.

Invalidez Permanente Absoluta: 9.000.000 de ptas.

Muerte y Gran Invalidez: 9.750.000 ptas.

El coste de estas pólizas será asumido por la empresa.

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

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

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

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL

Artículo 56. Derechos de los trabajadores.

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

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

En la relación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a:

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

Artículo 57. Delegados de Personal. El Comité Intercentros.

A) Comités de empresa y delegados de personal.

1. El número de miembros de los comités de empresa y delegados de personal será el previsto por la legislación laboral vigente. El número de representantes se ajustará anualmente en más o en menos al que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El crédito de horas retribuidas para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa será de 35 horas mensuales. Se entiende incluido en este número máximo, las horas que puedan utilizar los representantes de personal, que a su vez sean designados Delegados de Prevención y Salud Laboral, para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 30 del presente convenio. No se incluirán en dicho crédito las que se motiven por la negociación de convenios colectivos, las reuniones de los órganos paritarios o causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

Con independencia de que las reuniones sean convocadas por la empresa o los trabajadores de ésta, los gastos que se originen a los miembros del comité intercentro o delegados de personal, serán sufragados por la empresa. Los citados gastos se cifrarán anualmente en una cantidad a tanto alzado que comprenderá la totalidad de los gastos imputables a la

acción sindical, con la sola excepción de las reuniones de los órganos paritarios y cuantas otras sean consensuadas con la Dirección de la empresa para tratar situaciones excepcionales.

B) El Comité Intercentros.

Dadas las características especiales de la distribución de centros de trabajo de la empresa EGMASA, se hace necesario la existencia de un órgano interlocutor que, por una parte, represente al colectivo general de los trabajadores y por otra pueda asumir la negociación del convenio colectivo.

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

Este Comité tendrá un máximo de trece miembros.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo.

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

Tanto el Comité Intercentros, como los Delegados de Personal y comités de centro de trabajo dispondrán para su uso de locales de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para el normal desarrollo de sus funciones.

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

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

Asimismo, la empresa dispondrá en lugar accesible a todos los trabajadores un tablón de anuncios donde se podrán exponer todos aquellos comunicados emitidos por la empresa, Comité Intercentros, delegados de personal o sindicatos con representatividad en la empresa, que fuesen de interés general.

Artículo 58. Acción Sindical.

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

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

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

La Dirección de la empresa someterá a los representantes de los trabajadores con el límite del 31.12.98, una propuesta global de revisión de los complementos de especial responsabilidad de las ocupaciones que lo tengan o que deban tenerlo reconocido, para su informe en el seno de los órganos paritarios.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

El plus de convenio reconocido, con carácter personal y consolidado, a los trabajadores expresados en el Anexo II

del anterior convenio colectivo, se entenderá integrado a todos los efectos en el complemento de nivel que se contempla en la tabla salarial de retribuciones básicas y complementos que constituye el Anexo I de este convenio colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Si como consecuencia de la integración del Plus de Convenio en el Complemento de nivel establecido en la tabla salarial anexa, dentro de cada grupo profesional, algún trabajador viera reducida la retribución bruta anual que estuviera devengando al tiempo de la aprobación de este convenio colectivo, de forma que la misma resultara inferior al salario mínimo garantizado que tuviera reconocido con anterioridad, percibirá un complemento transitorio, en los términos del artículo 45 de este convenio, por la diferencia entre dicha cantidad y la retribución bruta anual resultante.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Los trabajadores que tuvieran reconocido un Complemento de Especial Responsabilidad al tiempo de la aprobación del presente convenio colectivo, compensarán en el mismo las diferencias negativas o positivas que pudieran resultar de la inclusión del extinguido Plus de Convenio en el complemento de nivel, manteniendo la retribución anual que estuvieran devengando, en la medida de que no se modifique su ocupación, hasta tanto se produzca la revisión prevista de los complementos de especial responsabilidad en los términos previstos en la Disposición Adicional Primera. Igualmente se compensarán en dicho complemento de Especial Responsabilidad, con el límite temporal antes expresado, la cantidad que vinieran percibiendo los trabajadores por el concepto de especial dedicación, con arreglo al anterior convenio colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA

Los trabajadores que tuvieran reconocido al tiempo de la firma del presente convenio colectivo un complemento de especial responsabilidad, mantendrán como mínimo la percepción de un 5% del salario base, en concepto de Plus Personal, en los supuestos en que por las características de la ocupación que desempeñe no le corresponda la percepción del complemento de especial responsabilidad en los términos previstos en este convenio colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA

Los trabajadores de viveros forestales afectados por lo regulado en el artículo 1 de este convenio, se homologarán durante la vigencia de este convenio a las retribuciones básicas del grupo E.

No obstante lo anterior, y en función de la jornada anual que realicen, éstos se acercarán gradualmente a lo anteriormente establecido, aplicándose a su retribución global actual para cada año de vigencia 1/3 de la diferencia que exista entre sus retribuciones actuales y las del grupo E, de la tabla salarial adjunta.

DISPOSICION FINAL

La aplicación retroactiva de los conceptos económicos, salariales y extrasalariales, a 1.1.98, se realizará mediante el abono de un 2,1% sobre las retribuciones salariales percibidas y el pago del Plus de Convenio previsto en el anterior convenio colectivo a quienes no se le hubiera abonado dicha cantidad. Estas cantidades de atrasos se abonarán conjuntamente con el pago de salarios del mes posterior al de la aprobación del convenio colectivo, quedando con ello liquidado cualquier atraso derivado de la aplicación de este convenio colectivo.

La aplicación efectiva de los conceptos económicos previstos en el convenio colectivo y, en especial de las modificaciones sobre la estructura salarial, se producirá una vez abonados los atrasos conforme a lo anteriormente previsto.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTOS 1998

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO NIVEL
A	1	2.575.403	1.252.620
A	2	2.575.403	943.112
A	3	2.575.403	710.980
B	1	2.289.538	996.855
B	2	2.289.538	487.640
C	1	1.809.805	662.861
C	2	1.809.805	489.359
C	3	1.809.805	219.060
D	Unico	1.695.280	73.109
E	Unico	1.425.912	75.644

COMPLEMENTOS	IMPORTES
COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD	SEGUN LO ESTABLECIDO EN EL ARTIC. 41 DEL CONVENIO
COMPLEMENTO ESPECIAL DEDICACION	35.000 ptas./año
TOXICIDAD Y PENOSIDAD REDUCIDO	96.712 ptas./año
TOXICIDAD Y PENOSIDAD BASICO	197.425 ptas./año
TOXICIDAD Y PENOSIDAD INCREMENTADO	296.151 ptas./año
POLIVALENCIA	12%
TURNICIDAD	10%
NOCTURNIDAD	25% * 0,3
FESTIVIDAD	20% * 0,3
PLUS JORNADA	3%
EMBARQUE	15%
TRASLADO PUERTO BASE	5%
TRABAJOS SUBMARINOS	3000 ptas. For Nº Días De Inmersión
PLUS DE TRANSPORTE BASF	65.909 ptas./año
PLUS DE TRANSPORTE INCREMENTADO	131.616 ptas./año

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

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

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

4. Administración de Justicia

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCION
NUMERO UNO DE ALCALA DE HENARES

EDICTO.

Don José Pascua García, Secretario Judicial del Juzgado de 1.ª Instancia e Instrucción Núm. Uno de Alcalá de Henares,

HACE SABER

Que en este Juzgado se siguen actuaciones de Procedimiento Abreviado registradas bajo el núm. 46/97 por delito de estafa contra José Luis Ramírez Acosta, en el que con fecha 14.5.97, se dictó Auto cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Continúese la tramitación de la presente causa conforme a lo establecido en los artículos 790 y siguientes de la L.E.Cr, dando traslado de las mismas al M.º Fiscal y acusaciones

personadas para que en el plazo común de cinco días soliciten la apertura del juicio oral, formulando escrito de acusación o el sobreseimiento de la causa o, excepcionalmente, la práctica de diligencias complementarias.

Regístrese en el Libro de Procedimientos Abreviados.

Notifíquese la presente Resolución a quienes aparecen como imputados, José Luis Ramírez Acosta haciéndole saber que contra la presente cabe interponer recurso de reforma en el término de tres días. Asimismo requiérasele para que designe letrado y procurador, con apercibimiento de que de no hacerlo, les serán nombrados de oficio.

Así por este mi auto, lo pronuncio, mando y firmo.

Firmado y rubricado.

Y para que conste y sirva de notificación y requerimiento en forma al imputado José Luis Ramírez Acosta en la actualidad en paradero desconocido, expido el presente en Alcalá de Henares, a uno de septiembre de mil novecientos noventa y ocho.- El Secretario Judicial.

5. Anuncios

5.1. Subastas y concursos de obras, suministros y servicios públicos

CONSEJERIA DE LA PRESIDENCIA

RESOLUCION de 11 de agosto de 1998, del Instituto Andaluz de la Juventud, por la que se anuncia concurso, por el procedimiento de licitación abierta, para la contratación del suministro que se cita. (PD. 2955/98).

1. Entidad adjudicadora.
 - a) Organismo: Instituto Andaluz de la Juventud.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.
2. Objeto del contrato.
 - a) Descripción del objeto: Creación y publicación de un Fanzine de información juvenil.
 - b) Plazo de ejecución: 12 meses.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.
 - a) Tramitación: Urgente.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Concurso.
4. Presupuesto base de licitación: 13.084.800 ptas.
5. Garantía provisional: No se establece.
6. Obtención de documentación e información.
 - a) Entidad: Instituto Andaluz de la Juventud. Secretaría General. Servicio de Gestión de Instalaciones Juveniles.
 - b) Domicilio: C/ Muñoz Olivé, núm. 1, 3.ª planta.
 - c) Localidad y Código Postal: Sevilla, 41071.
 - d) Teléfono: 95/421.68.10.
 - e) Telefax: 95/421.59.84.
 - f) Fecha límite de obtención de documentos e información: La del cierre de admisión de ofertas, inclusive, de nueve a catorce horas, todos los días hábiles.
7. Requisitos específicos del contratista.
 - a) Los indicados en los Pliegos del contrato.
 - b) Clasificación: No se exige.
8. Presentación de ofertas.
 - a) Fecha límite de presentación: 13 días naturales a contar desde el día de la publicación del presente anuncio. Si dicho plazo finaliza en sábado o día inhábil, será trasladado al siguiente día hábil.
 - c) Lugar de presentación: Registro General del Instituto Andaluz de la Juventud, sito en Sevilla, C/ Muñoz Olivé, núm. 1, 3.ª planta, Sevilla.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.

a) Fecha límite de presentación: 13 días naturales a contar desde el día de la publicación del presente anuncio. Si dicho plazo finaliza en sábado o día inhábil, será trasladado al siguiente día hábil.

c) Lugar de presentación: Registro General del Instituto Andaluz de la Juventud, sito en Sevilla, C/ Muñoz Olivé, núm. 1, 3.ª planta, Sevilla.

d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta: Tres meses.

9. Apertura de ofertas.

a) Entidad, domicilio y localidad: Instituto Andaluz de la Juventud, sito en Sevilla, C/ Muñoz Olivé, núm. 1, 3.ª planta.

b) Fecha: El tercer día hábil posterior al de cierre de admisión de ofertas, si fuese sábado, se trasladaría al siguiente hábil.

c) Hora: 12,00 horas.

10. Otra información.

11. Gastos de anuncios: El presente anuncio y demás gastos de difusión del concurso serán por cuenta del adjudicatario.

Sevilla, 11 de agosto de 1998.- El Director General, Federico Pérez Peralta.

RESOLUCION de 11 de agosto de 1998, del Instituto Andaluz de la Juventud, por la que se anuncia concurso, por el procedimiento de licitación abierta, para la contratación de consultoría y asistencia que se cita. (PD. 2957/98).

1. Entidad adjudicadora.
 - a) Organismo: Instituto Andaluz de la Juventud.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.