

Expte.: CEE SA-24/00.  
Beneficiario: Granja Ecológica del Sur, S.C.  
Municipio: Jerez.  
Subvención: 2.210.959.

Cádiz, 31 de mayo de 2000.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

*RESOLUCION de 31 de mayo de 2000, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a la subvención concedida con cargo al Programa Presupuestario 23A y al amparo de las Ordenes de 6 de marzo de 1998 y 8 de marzo de 1999, sobre desarrollo de los Programas de Fomento de Empleo de la Junta de Andalucía.

Programa: De Unidades de Promoción de Empleo y Agentes Locales de Promoción de Empleo.

Expte.: UPE 02/00.  
Beneficiario: Ayuntamiento El Puerto Santa María.  
Municipio: El Puerto Sta. María.  
Subvención: 10.000.000.

Cádiz, 31 de mayo de 2000.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

*RESOLUCION de 6 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, SA (Código de Convenio 7100342).*

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (Código de Convenio 7100342), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 26 de mayo de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 16 de mayo de 2000 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 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 (actualmente denominada Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico), esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

## RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 6 de junio de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

## CONVENIO COLECTIVO VEIASA 1999-2003

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1.º Objeto.

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

##### Artículo 2.º Ambito territorial.

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

##### Artículo 3.º Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de esta empresa, excepto Directores y Delegados Provinciales.

##### Artículo 4.º Ambito temporal.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 1999 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2003.

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

##### Artículo 5.º Modificación de normas laborales.

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

##### Artículo 6.º Vinculación a la totalidad.

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

La Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de diez días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa y negociará el texto definitivo del Convenio en un plazo a la mayor brevedad posible.

Sin perjuicio de lo anterior las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo con valor normativo continuarán transitoriamente.

##### Artículo 7.º Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán todas aquellas mejoras de cualquier clase que, no reguladas en los presentes pactos, viniera satisfaciendo la Empresa con anterioridad.

Todo aumento de salarios dispuesto oficialmente o bajo cualquier forma que se presente, será absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

#### Artículo 8.º Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo a una Comisión Mixta que quedará compuesta por 4 miembros por la Representación de la Empresa y de los Trabajadores, que deberán pertenecer a la Comisión Negociadora. Los Representantes de la Empresa serán designados por la Dirección de la misma. Los Representantes de la parte Social serán designados entre los Delegados de Personal, por la asamblea de los Representantes legales de los trabajadores, los 4 miembros titulares así como 4 suplentes.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de convocatoria por 4 de sus miembros.

La Comisión Mixta elaborará su propio Reglamento de funcionamiento interno en un plazo no superior a 30 días naturales desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Formarán parte a todos los efectos de este Convenio Colectivo cuantos acuerdos válidamente se adopten por la Comisión Mixta durante la vigencia del mismo en aquellos aspectos que mejoren lo pactado en el presente Convenio.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 9.º Normas generales.

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable por parte de todos los empleados que la integran, siendo la retribución que se percibe la correspondiente a un rendimiento normal.

Como principio general se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a cualquier empleado condecorador de su función actuando con competencia y diligencia.

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

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

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

##### Artículo 10.º Dedicación plena al trabajo.

Cuando sea posible la realización simultánea o sucesiva dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, del mismo o inferior nivel, podrán aquellas ser encomendadas a un solo trabajador hasta llegar a la plena ocupación en su jornada, medida necesaria para obtener una óptima productividad de todo el personal. El tipo de trabajo que se le encomiende, no podrá ser vejatorio o peyorativo.

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

El número de trabajadores de cada centro de trabajo será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin nece-

sidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia o de trabajos de carácter estacional o imprevistos, entendiéndose como imprevistos aquellos supuestos que se conozcan con menos de 24 horas de antelación.

##### Artículo 11.º Clasificación funcional.

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

##### Artículo 12.º Definición de grupos profesionales de actividad.

Todas las tareas y puestos de trabajo de la empresa se encuadrarán en 2 grandes grupos profesionales de actividad, según las características esenciales de cada uno de ellos. Dichos grupos profesionales de actividad abarcarán respectivamente los ámbitos Operacional y Administración.

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

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

##### Artículo 13.º Niveles.

Todos los trabajadores de la empresa, con la salvedad del personal directivo, quedarán encuadrados en los niveles que a continuación se relacionan y cuyas definiciones de carácter general se recogen en el artículo 14.º.

Nivel	Definición de nivel
1	Técnico Superior
2	Técnico 1. <sup>a</sup>
3	Técnico 2. <sup>a</sup>
4	Oficial 1. <sup>a</sup> A
5	Oficial 1. <sup>a</sup> B
6	Oficial 2. <sup>a</sup> A
7	Oficial 2. <sup>a</sup> B
8	Auxiliar
9	Prácticas A
10	Prácticas B
11	Prácticas C
12	Prácticas D

##### Artículo 14.º Definición de los niveles.

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

Técnico 1.<sup>a</sup> Son los que dependiendo de un mando superior y ostentando titulación superior, media y/o experiencia suficiente adquirida en la empresa, poseen, a criterio de la Dirección correspondiente, altas cualidades de capacidad, conocimientos y experiencias en las materias fundamentales propias de la actividad de la misma. Asimismo, pueden asumir permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.

Técnico 2.<sup>a</sup> Se incluirá en el mismo aquel personal que ostentando titulación académica, formación y/o experiencia suficiente adquirida en la empresa, realice además de las funciones descritas para el Oficial 1.<sup>a</sup> A otras funciones que consistan en integrar, coordinar y/o supervisar, inspeccionar y controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de efectuarlas directamente, así como controlar el trabajo de un conjunto de empleados y realizando funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo.

Oficial 1.<sup>a</sup> A. Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones generales, requieran adecuados conocimientos profesionales de nivel medio o en su caso, académicos, así como aptitudes prácticas para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido, pudiendo comportar para el eficaz desarrollo de su actividad la colaboración de otros trabajadores.

Oficial 1.<sup>a</sup> B. Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de las operaciones en la rama de la actividad de que se trate, requiriendo para ello conocimientos teóricos-prácticos adecuados, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores, pero asumiendo en cualquier caso la responsabilidad de las tareas efectuadas.

Oficial 2.<sup>a</sup> A. Queda integrado por aquel personal que, mediante la práctica, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones sobre las que pueden considerarse especializados, siendo responsables en materia de la ejecución práctica de los trabajos encomendados.

Oficial 2.<sup>a</sup> B. Queda integrado por aquel personal que siguiendo en sus tareas, instrucciones concretas claramente establecidas, realicen tareas básicas correspondientes a la actividad a la que estén adscritos, las cuales normalmente exigen un conocimiento profesional de carácter práctico, incluyéndose, asimismo en este nivel las funciones subalternas.

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

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

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

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

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

#### Artículo 15.º Jornada.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Así la jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1.575 horas efectivas de trabajo.

La implantación efectiva de la jornada semanal referenciada en el párrafo anterior entrará en vigor el 18 de septiembre de 2000 en todos los centros de trabajo y el 19 de junio de 2000 en los que abran en turno de tarde durante el horario de verano. Para 1999 y hasta el 17 de septiembre de 2000 se mantendrá la jornada de 40 horas semanales que descontadas vacaciones y festivos suponen un total de 1.736 horas efectivas de trabajo anuales.

#### JORNADA PARTIDA Y CONTINUADA

Se entenderá por jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y tres como máximo. La jornada partida consistirá en 7 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes.

La Jornada partida y sábado es aquella en que existe un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo y como máximo de dos horas. La jornada partida y sábado consistirá en 6 horas diarias de trabajo efectivo de lunes a viernes y 5 horas efectivas los sábados.

La jornada continuada se realizará en 7 horas diarias de lunes a viernes. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el descanso de quince minutos para el bocadillo.

La jornada continuada y sábado se realizará en 6 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas los sábados. Se considerará tiempo efectivo de trabajo el descanso de quince minutos para el bocadillo.

Estas jornadas podrán ser alternativamente compatibles entre sí según lo previsto en los cuadrantes horarios.

Durante 13 semanas a partir del lunes posterior al 14 de junio, se realizará jornada continuada en todos los centros de trabajo. En aquellos que la organización del trabajo lo permita, dicha jornada será, de lunes a viernes, de 7 horas diarias, de 8 a 15 horas.

Jornada de tarde en verano. El horario que regirá durante el período de verano en los centros de trabajo con apertura por las tardes, será el siguiente:

##### Estaciones de 1 línea:

1. De 8 a 15 horas de lunes a viernes y sábados de 8 a 13 horas (40 horas).
2. De 8 a 15 horas de lunes a viernes (35 horas).
3. De 16 a 21 horas de lunes a viernes y sábados de 9 a 14 horas (30 horas).

##### Estaciones de 2 líneas:

1. De 8 a 15 horas de lunes a viernes y sábados de 8 a 13 horas (40 horas).
2. De 8 a 15 horas de lunes a viernes. (2 turnos) (35 horas).
3. De 16 a 21 horas de lunes a viernes y sábados de 9 a 14 horas (30 horas).

##### Estaciones de 3 líneas:

1. De 8 a 15 horas de lunes a viernes y sábados de 8 a 13 horas (2 turnos) (40 horas).
2. De 8 a 15 horas de lunes a viernes (2 turnos) (35 horas).
3. De 16 a 21 horas de lunes a viernes y sábados de 9 a 14 horas (2 turnos) (30 horas).

Los trabajadores que realicen la jornada tarde de verano podrán, por acuerdo expreso, trabajar los sábados de 8 a 13 horas.

Estos tipos de turnos/horarios se realizarán rotatoriamente por parte de los trabajadores afectados.

Los cuadrantes horarios para los centros de trabajo que abran las tardes de verano se anejan al final del Convenio.

En el año 2000 los centros afectados son: Almería, San Fernando, Granada, Ubeda, Algarrobo y Utrera.

Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo (2001/2003) las estaciones que tengan apertura por las tardes durante el horario de verano, con un número de líneas diferente a las ya especificadas, se establecerán los cuadrantes horarios que correspondan aplicar a semejanza de los ya establecidos y mediante el procedimiento establecido en el artículo 16.º

Aualmente y como máximo en el mes de diciembre, se elaborará el calendario laboral y cuadrantes horarios del año siguiente, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 16, para cada centro de trabajo.

#### JORNADA A TURNOS ROTATIVOS

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

a) Turno rotativo continuo abierto. Este sistema cubre el servicio todos los días del año durante 14 horas al día, en dos turnos de trabajo de 7 horas de duración.

b) Turno rotativo discontinuo. Este sistema cubre el servicio todos los días laborables de lunes a viernes ambos inclusive durante 12 horas y los sábados laborables durante 10 horas, en dos turnos de trabajo de 6 horas de lunes a viernes y 5 los sábados.

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

#### Artículo 16.º Horario.

Para la aplicación de los horarios por la reducción de jornada semanal de 35 horas, éstos serán acordados, bajo el principio de buena fe, por los Representantes de los Trabajadores en la Comisión Mixta junto con el Delegado de Personal del centro afectado, o por Delegado de Personal actuando en representación de otro centro que así lo designe, y por la Representación de la Dirección de la Empresa en la Comisión Mixta junto con el Delegado Provincial correspondiente Anualmente y en concordancia con lo establecido en el artículo anterior, se establecerán los horarios de trabajo a realizar, estando como mínimo sometidos a los siguientes límites:

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

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

#### Artículo 17.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales. En todo caso se disfrutarán íntegramente dentro del año que correspondan.

El trabajador solicitará el período de disfrute de las vacaciones anuales según las siguientes opciones:

1. Turnos: Tres turnos durante las trece semanas posteriores al lunes posterior al 14 de junio. Estos turnos serán establecidos por la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio para cada ejercicio.

2. Meses de julio, agosto o septiembre.

3. Fraccionar el período de vacaciones en dos quincenas, de las cuales, una de ellas estaría incluida en las trece semanas posteriores al 14 de junio, estableciéndose la fecha de la segunda quincena de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El cuadrante de vacaciones anual será establecido en cada centro, evitando la ausencia de más de un tercio de la misma ocupación o puesto.

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

En los casos en que el trabajador se encuentre disfrutando del período de vacaciones anuales y hubiera de ser hospitalizado, se interrumpirá dicho período vacacional por el tiempo de hospitalización. El resto de las vacaciones pendientes serán disfrutadas previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.

#### Artículo 18.º Festivos.

1. Tendrán la consideración de festivos, los prefijados en los calendarios laborales aplicables a cada centro de trabajo, según las disposiciones de carácter oficial dictadas por la Autoridad Laboral.

2. Hasta la implantación efectiva de la jornada semanal de 35 horas, permanecerán las reducciones de jornada actualmente establecidas.

3. A partir de 17 de septiembre de 2000 los días de fiestas Mayores en un número de 4, el lunes, martes y miércoles Santo y el día 5 de enero, se establece una jornada de 8 a 15 horas en todos los centros.

4. Se declaran inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, así como el Sábado Santo y el Sábado de Fiestas Mayores.

#### Artículo 19.º Asuntos propios.

Se establecen como asuntos propios 6 días laborables, que se disfrutarán a libre elección del empleado, en la fecha que estime conveniente, notificándolo a su Jefe con antelación, con la salvedad de que no podrán disfrutar simultáneamente más del 50% de cada Unidad. El disfrute de estos días no disminuirá la jornada laboral máxima anual de 1.575 horas efectivas.

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

- 1 día individualmente: Preaviso de 2 días laborables.
- 2 días acumulados: Preaviso de 5 días naturales.
- 3 días acumulados: Preaviso de 10 días naturales.
- 4 días acumulados: Preaviso de 15 días naturales.
- 5 días acumulados: Preaviso de 20 días naturales.
- 6 días acumulados: Preaviso de 30 días naturales.

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

#### Artículo 20.º Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio civil o religioso. Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten en forma legalmente establecida (registro de uniones de hecho de la comunidad o Ayuntamiento), que mantienen una relación estable con otra persona de al menos 2 años de convivencia. Estos 15 días podrá optarse entre disfrutarlos antes (hasta 5 días) o a partir del hecho causante, no contándose el día en que se produce el hecho.

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

En el caso de nacimiento/adopción de hijo en el que no se necesite realizar desplazamiento al efecto, y cuando los dos días contados desde que se produce el hecho causante, fuesen no laborables, el permiso se extenderá hasta el primer día laborable siguiente, al objeto de poder realizar la inscripción del hijo/a en el Registro Civil.

En el caso de nacimiento de hijo en el que se haya intervenido quirúrgicamente a la madre (cesárea), el permiso retribuido será de cuatro días naturales, contados desde el mismo día de la intervención, se realice o no un desplazamiento.

En todo caso se acreditará documentalmente la concurrencia de la causa justificativa de estos permisos.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período deter-

minado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o representación del personal.

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

#### Artículo 21.º Traslado.

El traslado de trabajadores que no han sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El traslado deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Durante este período, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Tras la finalización del período de consultas, la empresa notificará a los trabajadores trasladados y a sus representantes legales su decisión sobre el traslado con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Se establece como indemnización por traslado por orden de la empresa la suma del importe de tres mensualidades y diez días de salario por año de antigüedad en la Empresa.

El contenido del presente acuerdo no resulta de aplicación a los traslados voluntarios de los trabajadores como consecuencia de los Concursos de Traslado, traslados para formación durante los dos primeros años de permanencia en la empresa y traslados por ascenso.

### CAPITULO III

#### Régimen retributivo

#### Artículo 22.º Política general.

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

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

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

#### A) Salario base:

A-1 = 12 pagas anuales.

A-2 = 2 pagas extraordinarias (julio y diciembre).

#### B) Antigüedad.

C) Retribución Complementaria.

D) Complemento Nivel Superior.

#### E) Pluses.

E-1. Turno Rotativo Continuo Abierto.

E-2. Turno Rotativo Discontinuo.

E-3. Plus de Jornada Continuada (lunes a sábado).

E-4. Plus de Jornada Continuada (lunes a viernes).

E-5. Nocturnidad.

E-6. Plus de Jornada Partida.

E-7. Plus de Jornada Partida y sábado.

E-8. Plus Jornada de tardes Verano.

F) Complemento Beneficios.

G) Complemento Productividad.

H) Horas Extraordinarias.

I) Dietas.

J) Dedicación Exclusiva.

K) Jefatura.

#### Artículo 23.º Salario base.

Es el asignado a todos y cada uno de los niveles y corresponde al que cada empleado percibirá en función del nivel que ostente.

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

El Salario Base Anual por niveles para 1999 será el figurado en el Anexo I. Para el año 2000 el Salario Base Anual por niveles será el resultado de aplicar el 2% sobre el Salario Base Anual de 1999. Para los años 2001, 2002 y 2003 el Salario Base Anual por niveles será el resultado de aplicar sobre los años anteriores respectivos el porcentaje de incremento según lo marcado por los Presupuestos de la Junta de Andalucía.

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

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

#### Artículo 24.º Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistente en el abono de trienios en la cuantía para 1999 de 45.948 pesetas anuales, que se abonará en la misma forma que el Salario Base, es decir dividiendo la cantidad anual entre catorce.

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

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

La antigüedad durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se incrementará en los mismos porcentajes señalados para el Salario Base Anual.

#### Artículo 25.º Retribución complementaria.

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

En el supuesto de existir tal Retribución Complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el Salario Base

en los casos de aumento de los mismos por cambio de nivel por cualquier razón, pero no en los casos de aumento de Salario Base con carácter general, definido en el párrafo segundo del art. 22, ni en los casos de vencimientos individuales de antigüedad. La cantidad que pueda existir por este concepto se abonará en 12 mensualidades.

#### Artículo 26.º Complemento nivel superior.

Es aquel complemento que tiene el trabajador que está en período de prueba, entrenamiento o adaptación y que es transitorio mientras dura dicho período, según lo regulado en el art. 46.

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

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

#### Artículo 27.º Pluses.

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que estas se desarrollen. Salvo los expresamente determinados por disposiciones legales, el establecimiento o anulación de pluses será determinado mediante la negociación en Comisión Mixta.

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

Los pluses que se reconocen y en las cuantías fijadas para 1999, son los siguientes:

E-1. Plus de Turno Rotativo Continuo Abierto. Se abonará la cantidad de 2.298 pesetas por día trabajado.

E-2. Plus de Turno discontinuo. Se abonará la cantidad de 1.608 pesetas por día trabajado.

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

No se percibirá por tanto en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

E-3. Plus de Jornada Continuada (lunes a sábado). Se abonará en aquellos supuestos en que el sistema de trabajo se desarrolle en jornada continuada de lunes a sábado (ambos inclusive) y consistirá en 919 pesetas por día de lunes a viernes y 1.970 los sábados. No se percibirá por tanto en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

E-4. Plus de Jornada Continuada (lunes a viernes) Se abonará en aquellos supuestos en que el sistema de trabajo se desarrolle en jornada continuada de lunes a viernes (ambos inclusive) y consistirá en 919 pesetas por día de lunes a viernes. No se percibirá por tanto en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

E-5. Plus de Nocturnidad. Su cuantía será el 25% del salario base y lo percibirán aquellos trabajadores que su jornada habitual de trabajo la desarrollen durante el período comprendido entre las 22 horas y las 06 horas, y se devengará por hora efectivamente trabajada, no se percibirá por tanto en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que fuera

la causa. Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las 22 horas y las 06 horas las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados.

E-6. Plus de jornada partida. Se abonará en aquellos supuestos en que el sistema de trabajo se desarrolle en jornada partida de lunes a viernes y consistirá en 919 pesetas por día efectivamente trabajado. No se percibirá, por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

E-7. Plus de jornada partida y sábado. Se abonará en aquellos supuestos en que el sistema de trabajo se desarrolle en jornada partida de lunes a viernes y sábado y consistirá en 919 pesetas por día de lunes a viernes y 5.381 pesetas los sábados. No se percibirá, por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

E-8. Plus de Jornada de tarde Verano. En aquellos centros que abran las tardes del verano y para la jornada de tarde de 16 a 21 horas de lunes a viernes y 5 horas el sábado, se establece una compensación económica adicional de 1.500 pesetas diarias por tarde trabajada. No se percibirá, por tanto, en los casos de no asistencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

Durante las vacaciones, se pagará al trabajador una cantidad, para compensar la pérdida que supone al trabajador disfrutar del derecho de vacaciones, equivalente a los pluses de jornada dejados de percibir que durante ese tiempo le hubiera correspondido realizar al trabajador, exceptuándose de los pluses a percibir el plus de jornada de tarde de verano.

En los casos de no asistencia al trabajo del Delegado de Personal con el fin de ejercer sus funciones de representación según recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el Delegado de Personal tendrá derecho a percibir el total de retribuciones que le correspondería por su asistencia al trabajo.

Estos pluses durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se incrementarán en los mismos porcentajes señalados para el Salario Base Anual.

#### Artículo 28.º Complemento de beneficios.

Se abonará el 20 de septiembre el importe correspondiente a una gratificación extraordinaria anual por niveles, siempre que los resultados después de impuestos del ejercicio anterior aprobados por la Junta General de Accionistas arrojen beneficios y éstos superen el 5% de los ingresos de explotación. En los años 1999 y 2000 se adelantará la mitad de dicho importe a cuenta el 20 de marzo.

En caso de que los beneficios no alcanzaran el 5% mencionado, el importe a abonar en concepto de beneficios disminuirá proporcionalmente no pudiendo ser inferior a la mitad de una gratificación extraordinaria anual por niveles.

Este concepto se devengará en proporción al tiempo trabajado durante el ejercicio al que se refieren las Cuentas Anuales aprobadas.

#### Artículo 29.º Complemento de productividad.

Durante la vigencia del presente Convenio y al objeto de primar el alto nivel de rendimiento y modernización de la calidad de los servicios públicos, así como la eficacia y dedicación en el trabajo, se establece un Fondo Extraordinario que se abonará como Complemento de Productividad de la siguiente forma: Para el año 2000, el 1,9% sobre todos los conceptos retributivos del año anterior y se distribuirá de la forma siguiente: 0,3% lineal para el personal comprendido entre los niveles 3 al 12, el 0,8 lineal y el 0,8 proporcional a los salarios base por niveles. Para los años 2001 y 2002, el 1% sobre todos los conceptos retributivos del año anterior y se distribuirá proporcionalmente a los salarios base por niveles. Para el año 2003 el acuerdo que exista por parte de la Junta de Andalucía y Agentes Sociales, si el adicional que se acuerde para ese año y concepto fuese inferior a un 1%, la empresa aplicaría

el 1% sobre todos los conceptos del año anterior y se distribuirá proporcionalmente a los salarios base por niveles.

Este Complemento de Productividad se abonará en la nómina del mes de marzo. En el año 2000 este Complemento se abonará una vez registrado el Convenio por la Autoridad Laboral.

Paga Firma Convenio: Para 1999 se abonará el 1,68% en un solo pago, no consolidable, de todos los conceptos retributivos del año anterior. Dicho pago se abonará una vez registrado el Convenio por la Autoridad Laboral.

#### Artículo 30.º Horas extraordinarias.

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

1. Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas por descanso, por acuerdo entre las partes. Las horas compensadas serán a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria y por 2 horas si la hora extraordinaria fuese nocturna.

2. En el caso de abono, los valores que regirán para retribuir las horas extraordinarias serán las pactadas en el Anexo II.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, y por tanto de carácter no voluntario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.4 del E.T., las realizadas por los siguientes motivos:

- Período punta de producción no previsible.
- Ausencias imprevistas (cuando se conozca con menos de 24 horas de antelación).
- Dificultad imprevista para sustituir al personal de turno (Turno Rotativo Continuo Abierto y Turno Rotativo Discontinuo).

- Atención y prevención de averías.

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

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

5. Cuando por necesidades del servicio deban realizarse horas extraordinarias durante el período comprendido entre las 22 h y las 6 h, las mismas se retribuirán de acuerdo con los valores pactados en el Anexo II.

Las cuantías señaladas en el Anexo II para las horas extraordinarias regirán durante 1999. Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se incrementará en los mismos porcentajes señalados para el Salario Base Anual.

Artículo 31.º Dietas. A elección previa del trabajador, cuando este se desplace por orden de la dirección de la empresa, se podrá optar por uno de los sistemas siguientes:

a) Gastos Justificados. Se le abonarán al trabajador todos los gastos que hayan incurrido para habitación y manutención previa justificación. Asimismo se le abonará la cantidad de 830 pesetas para 1999, por día de desplazamiento para gastos de difícil justificación.

b) Dietas sin justificar: (Cuantías para 1999)

- Dieta Completa: 7.977 ptas.
- Desayuno: 329 ptas.
- Habitación: 4.595 ptas.
- Una comida: 1.970 ptas.

Las cuantías económicas arriba señaladas, durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se incrementarán en los mismos porcentajes señalados para el Salario Base Anual.

Asimismo, se le abonará al trabajador los billetes de los medios de locomoción que utilice. Si el trabajador usa su vehículo propio en un desplazamiento por orden de la empresa se le indemnizará a razón de 37 pesetas por kilómetro recorrido.

#### Artículo 32.º Dedicación exclusiva.

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

#### Artículo 33.º Plus de Jefatura.

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

1. Jefe de Unidad. Consistirá en una cantidad anual para 1999 de 157.575 pesetas, abonables en doce pagos mensuales iguales.

2. Jefe de Equipo. Consistente en una cantidad anual para 1999 de 78.787 pesetas, abonables en doce pagos iguales mensuales.

Para la designación de las Jefaturas se tendrán en cuenta aspectos como la antigüedad del trabajador, la profesionalidad, la cualificación y formación así como su idoneidad y capacidad en asignar tareas, coordinar, planificar y en definitiva con capacidad de liderazgo y dirección de equipos.

Estos pluses, durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se incrementarán en los mismos porcentajes señalados para el Salario Base Anual.

#### Artículo 34.º Forma de pago de la nómina.

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

En las nóminas correspondientes a las doce mensualidades normales figurarán como devengos los conceptos de carácter fijo del mes de la fecha (Salario, Base, Antigüedad, Retribución Complementaria, Jefatura y Dedicación Exclusiva) y los variables devengados en el mes anterior.

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

## CAPITULO IV

### Mejoras sociales

#### Artículo 35.º Complemento a la I.T.

En los casos de que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente sea o no laboral y enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% de sus retribuciones a partir del 1.º día de baja. Asimismo, se complementará hasta el 100% de sus retribuciones, cuando la I.T. derivase de una enfermedad común, mientras el trabajador permanezca hospitalizado.

Con independencia de lo estipulado en el párrafo anterior, también en las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común, la empresa vendrá obligada a complementar hasta el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja siempre y cuando el absentismo por este concepto en la empresa sea inferior al 3%.

Asimismo, en las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común, cuya duración se extiende más de 35 días, la Empresa vendrá obligada a complementar hasta el 100% de sus retribuciones desde el primer día de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa comprobación.

No obstante, se considera que durante el período en el que un trabajador se encuentra hospitalizado por enfermedad o accidente y durante el plazo de suspensión del contrato de trabajo en caso de parto, (art. 48.4, E.T.) se tendrá derecho a percibir los pluses de jornadas que durante ese tiempo le hubiera correspondido realizar al trabajador, exceptuándose de los pluses a percibir el plus de jornada de tarde de verano.

En caso de falta de asistencia al trabajo por accidente de trabajo, durante el período que dure la baja médica, y en los casos de post-operatorio con un límite máximo de 20 días, se tendrá derecho a percibir los pluses de jornadas que durante ese tiempo le hubiera correspondido realizar al trabajador.

#### Artículo 36.º Maternidad.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir, previa solicitud, durante dicho período como anticipo cada mes, el importe correspondiente a una mensualidad. Los importes anticipados serán reintegrados a la empresa tan pronto se produzca el cobro de la prestación establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 37.º. Defensa jurídica. Es política de la Compañía la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no ocurran.

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

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

#### Artículo 38.º Seguro de vida.

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

Los capitales asegurados en la póliza de vida suscrita por la empresa, o autoseguro, para cada trabajador se concretan en lo siguiente:

Muerte e Invalidez: Salario Base.

Muerte por accidente: (Salario Base) x 2.

Muerte por accidente circulación: (Salario Base) x 3.

El capital asegurado, mediante Compañía Aseguradora o autoseguro, será igual al salario base establecido para cada nivel con un mínimo de 3.200.000 pesetas.

Para los casos de decesos en cualquiera de los tres parámetros señalados se complementará por parte de la Empresa una cuantía adicional en relación con los factores de corrección según el número de hijos a cargo del trabajador menores de 26 años.

Trabajador con un hijo. Cuantía adicional resultante de la aplicación de un factor de corrección del 1,1.

Trabajador con dos hijos. Cuantía adicional resultante de la aplicación de un factor de corrección del 1,2.

Trabajador con tres hijos. Cuantía adicional resultante de la aplicación de un factor de corrección del 1,3. Y así sucesivamente.

#### Artículo 39.º Utilización de los servicios.

El trabajador y su cónyuge tendrán derecho a recibir sin contraprestación económica los servicios que presta la Empresa cuando el objeto de estos servicios sea de uso particular y exclusivo.

#### Artículo 40.º Incapacidad permanente total.

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

#### Artículo 41.º Licencia sin sueldo.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad al servicio de Veïasa, tendrán derecho a licencias sin retribución, con una duración de 3 meses prorrogable a 6 meses. Esta prórroga deberá ser solicitada dentro del mes anterior a la finalización del primer período, no pudiendo solicitarse tal derecho más de 1 vez cada 2 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias. Esta licencia dará derecho a la reincorporación inmediata al mismo puesto de trabajo y centro, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

#### Artículo 42.º Préstamos personales.

Se establece un préstamo personal sin intereses, cuya cuantía podrá ser, o bien hasta un millón de pesetas, si se destina a vivienda (se justificará), a devolver en el plazo de 8 años, o bien hasta 500.000 pesetas, si es para otros usos, a devolver en el plazo de 4 años.

La cantidad máxima disponible, en cada ejercicio presupuestario, en concepto de préstamo para la empresa, no superará los 15 millones para el año 2000, 30 millones para el año 2001 y 45 millones para los años 2002 y 2003.

La Comisión Mixta elaborará el contenido, procedimiento, criterios de adjudicación y demás aspectos.

La devolución del préstamo se realizará descontando de la nómina el importe correspondiente en cada caso y la periodicidad será mensual.

Entre la cancelación del préstamo concedido y la solicitud de un nuevo préstamo deberá mediar como mínimo un año.

#### Artículo 43.º Reducción de jornada voluntaria.

En aquellos supuestos no regulados por disposiciones legales, el trabajador que por razones personales justificadas desee reducir su jornada laboral de forma voluntaria, podrá solicitar a la empresa dicha reducción. Siempre que la Empresa acepte la reducción solicitada, la aplicación de esta reducción se hará efectiva con la disminución del salario entre, al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción se regirá por lo siguiente:

1. Su reducción no podrá ser inferior a 3 meses, ni superior a 2 años. No podrá realizarse de manera discontinua.

2. Esta reducción podrá solicitarla el trabajador una sola vez cada 4 años.

3. El horario y el período de disfrute serán negociados por trabajador y Empresa, atendiendo a la causa que motiva la reducción. Dicho horario será establecido antes de la concesión de esta reducción.

La reducción de la jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad profesional.

A petición del trabajador, ya sea debido a la desaparición de la causa de reducción de jornada como a la finalización del período concertado entre éste y la Empresa, se producirá la incorporación a la jornada ordinaria, previo comunicado expreso del trabajador con 15 días de antelación.



## CAPITULO V

## Formación, promoción y seguridad

## Artículo 44.º Principios generales.

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

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación. Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos que sean frecuentes o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la empresa.

En base a lo expuesto, se entiende como formación permanente aquellas acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de eficacia, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo. Esta formación tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral. Si fuera necesario el trabajador deberá dedicar dos horas a formación, fuera de las horas de trabajo, por cada 4 que dedique la empresa dentro de la jornada.

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

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

Los planes de formación interna se elaborarán en base a las necesidades existentes, acordándose los mismos en reunión conjunta de Dirección de Empresa y Representantes de los Trabajadores de todos los centros. La Comisión Mixta realizará un control y seguimiento de los Planes de Formación relativo a su desarrollo, participación y presupuesto.

## Artículo 45.º Régimen de ascensos.

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

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

a) Se realizará la promoción por libre designación de la empresa para alcanzar los niveles 1, 2 y 3 de cualquier grupo profesional de actividad.

b) Para los niveles 4, 5, 6 y 7 deberán realizarse pruebas selectivas.

Se establece que, para los niveles profesionales 4, 5, 6 y 7 deberán realizarse pruebas selectivas entre el personal del centro de trabajo en el que se vaya a producir el ascenso.

Si se tratara de ocupar un puesto vacante en un centro de trabajo sin personal con el nivel profesional requerido, tras los correspondientes concursos de traslado, y siempre que implicara un aumento de plantilla en dicho centro, se procederá a realizar pruebas selectivas entre los aspirantes, independientemente del centro de trabajo del que procedan.

Para acceder al nivel superior el trabajador deberá acreditar al menos una antigüedad de 1 año en su nivel. Se crea el Tribunal de Promociones compuesto por 2 representantes de la Empresa, 2 representantes de los Trabajadores y 1 Secretario que pertenecerá a la Unidad de Personal.

La Empresa realizará la mayor difusión posible de las vacantes a cubrir en todos sus centros de trabajo. Todo el personal podrá acudir a las pruebas para cubrir las vacantes que se produzcan cualquiera que sea el nivel o grupo a que originariamente pertenezcan, siempre que cumplan los requisitos mínimos establecidos a cada ocasión.

## Artículo 46.º Períodos de prueba y entrenamiento.

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

6 meses para los niveles 1, 2 y 3.

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

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

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

Transcurrido el período de prueba y entrenamiento en forma satisfactoria, el empleado pasará a todos los efectos a ostentar definitivamente el nivel superior, computándose la antigüedad en el mismo desde la fecha en que inició el período de prueba y entrenamiento. En el supuesto de no superar el período de prueba y entrenamiento el empleado continuará en el nivel que tenía acreditado.

Para el ingreso del personal en la plantilla de la empresa los aspirantes habrán de superar las pruebas establecidas al fin por la Dirección de la misma.

Desde la naturaleza pública de Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A., se continuará objetivando la contratación del personal y la cobertura de puestos de trabajo, primando la transparencia en la selección, al mismo tiempo que se incentivará la permanente superación personal y profesional del personal, mediante el fomento de la promoción interna.

La provisión de puestos de trabajo se efectuará bajo los principios de igualdad, publicidad, méritos y capacidad. Los requerimientos básicos de los puestos (Perfil Profesional), serán establecidos por la Dirección de la Empresa. Tanto en la fijación de los requerimientos, como en su modificación, serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores que emitirán informe previo a través de la Comisión Mixta.

## Artículo 47.º Seguridad y salud laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias suponen la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y directivas de la Unión Europea, cuyo objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigido a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, conscientes de la importancia que tienen la seguridad, salud, higiene y medio ambiente en el trabajo, propugnan una eficaz política preventiva. En aplicación de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por acuerdo de las partes ha sido constituido el Comité de Seguridad y Salud de Veiasa, formado por 3 Representantes de la Dirección de la Empresa y 3 Representantes de los Trabajadores, así como de 1 Secretario del mencionado Comité perteneciente a la Unidad de Seguridad, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Como prioridades se velará especialmente por la salud de los empleados, la formación de los Delegados de Prevención, el funcionamiento eficaz del Comité de Seguridad y Salud, así como la formación de los empleados en relación con los riesgos de sus ocupaciones y la extensión a las empresas de contratas, de la necesaria colaboración y responsabilización en la materia. Asimismo, el Comité velará por el control de los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo: De seguridad, derivadas del medio ambiente físico del trabajo, de los contaminantes químicos y biológicos, carga de trabajo y organización del trabajo. El funcionamiento del Comité está regulado por el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud, que se adjunta como Anexo.

Como elemento básico en la política de la Empresa y a fin de que exista una adecuada coordinación con todos los centros de trabajo, tanto por parte del Comité de Seguridad y Salud, como de la Unidad de Seguridad y Salud y la Dirección, los Delegados de Personal tendrán también el carácter de Delegados de Prevención y allí donde no exista representación laboral, se elegirá por todos los trabajadores del centro, un Delegado Territorial con las funciones que el Comité de Seguridad y Salud acuerde para los mismos.

Se considerarán incorporados al presente Convenio Colectivo, cuantos acuerdos en materia de Seguridad y Salud adopte el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, y así lo determine la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación.

De igual forma, todo trabajador debe mantenerse en constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las medidas de seguridad para evitar cualquier accidente.

Dentro del programa de vigilancia de la salud, todos los trabajadores, voluntariamente, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual. Dicho reconocimiento tendrá carácter obligatorio cuando lo exija la normativa vigente.

#### Artículo 48.º Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará periódicamente las prendas de trabajo al personal previo acuerdo en Comisión Mixta, que determinará y elegirá la ropa de trabajo que será la siguiente:

##### Temporada de Verano:

Personal: Verificador.  
Prendas: Camisa M/C y pantalón.  
Número: 2.  
Periodicidad: Anualmente.

Personal: Oficina.  
Prendas: Camisa M/C y pantalón/falda.  
Número: 2.  
Periodicidad: Anualmente.

##### Temporada de Invierno:

Personal: Verificador.  
Prendas: Camisa M/L, pantalón y jersey (\*).  
Número: 2.  
Periodicidad: Anualmente.

Personal: Oficina.  
Prendas: Camisa M/C, pantalón/falda y rebeca-chaquetilla (\*).  
Número: 2.  
Periodicidad: Anualmente.

\* Se entregarán dos prendas los años impares y una los años pares.

Al personal verificador de Unidades de Negocio se le facilitará zapatos y anorak. Cuando sea necesario, los zapatos y anorak del personal verificador se repondrán a cambio de la prenda deteriorada.

Al personal verificador de Unidades de Negocio se le facilitará un forro polar sólo en lugares muy fríos, que se repondrán a cambio de la prenda deteriorada. Asimismo se le facilitará

chaquetilla o jersey de hilo en los lugares muy cálidos, que se repondrán anualmente.

Al personal de oficina de Unidades de Negocio se le facilitará corbata o pañuelo, que se repondrá a cambio de la prenda deteriorada.

La entrega de estos equipos se hará efectiva en la primera semana de abril y de octubre, respectivamente.

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

## CAPITULO VI

### Acción sindical en la empresa

#### Artículo 49.º Representación de los trabajadores.

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

#### Artículo 50.º Delegados de Personal.

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

Todos los Delegados de Personal podrán disponer de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán disponer de 10 horas mensuales retribuidas más para el ejercicio de sus funciones.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por convocatoria de la Empresa.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los Representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar su ausencia a su jefe con antelación mínima de 48 horas, salvo circunstancias imprevistas.

Se establece con carácter ordinario una reunión semestral de los Delegados de Personal.

Se podrán realizar reuniones extraordinarias siempre que así lo soliciten el 60% de los Delegados de Personal y sea autorizada por la Dirección.

Los Delegados de Personal dispondrán de una cuenta de correo electrónico.

#### Artículo 51.º Secciones Sindicales.

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

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

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

1. Por parte de Veiasa, se reconoce la constitución de una Sección Sindical Regional de Empresa a la organización sindical que ostente el mayor índice de representatividad en el conjunto de la empresa. Durante la vigencia del actual Convenio colectivo, ambas partes acuerdan que corresponde a la Unión General de Trabajadores de Andalucía, por ostentar la mayor representatividad sindical, la constitución de esta Sección Sindical. Dicho Sindicato a través de su respectiva Secretaría de Acción Sindical, administrará una bolsa de horas,

para la actividad sindical en la empresa, igual al resultante total del producto del número de representantes legales por cinco. Asimismo, la Sección Sindical estará representada por un Delegado Sindical para toda la empresa, que tendrá derecho a 20 horas retribuidas mensuales, adicionales a las que ostente por otros derechos.

2. Los Delegados de las Secciones Sindicales en la empresa, serán designados con arreglo a lo previsto en las disposiciones legales al respecto, deberán pertenecer a la plantilla de la empresa, tener superado el período de prueba. La designación del Delegado Sindical correspondiente a las secciones sindicales que se constituyan, deberá notificarse a la dirección de la empresa.

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

4. La Sección Sindical que alegue poseer derecho a hallarse representada, deberá acreditarlo ante la dirección de modo fehaciente, reconociendo ésta al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los delegados de personal.

5. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará dichas detracciones, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical de la empresa.

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

7. La Empresa pondrá a disposición de la Sección Sindical un local dotado del equipamiento y el material necesarios, así como de una cuenta de correo electrónico.

8. La Empresa informará a las Secciones Sindicales legalmente constituidas de los créditos horarios sindicales concedidos a los Delegados de Personal y miembros del Comité de Seguridad y Salud, para su puntual y fehaciente conocimiento del mismo.

## CAPITULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### Artículo 52.º Premios.

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

También serán objeto de premios los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos que se lleven a práctica, siempre y cuando sean de carácter extraordinario y no constituyan el trabajo habitual del productor. La concesión del premio se publicará en los tabloneros de anuncios de la empresa y se anotará en los expedientes personales.

#### Artículo 53.º Faltas.

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

#### Graduación de faltas.

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

#### Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

#### Faltas graves.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de uno a tres días de asistencia al trabajo durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerarán como muy graves.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, fichando o firmando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará como imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

#### Faltas muy graves.

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo, como a la empresa o cualquier otra persona dentro

de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

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

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

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

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

i) No comunicar a la dirección de la empresa los cambios que se produzcan en la situación de incompatibilidad a que obliga el art. 12 de la Orden de 15 de julio de 1985, de la Consejería de Economía e Industria de la Junta de Andalucía.

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

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

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

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

#### Artículo 54.º Sanciones.

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

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

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

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

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:  
Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.  
Despido.

Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La prescripción se interrumpirá por el inicio de expediente disciplinario, reanudándose a la conclusión del mismo.

La empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que le fuesen impuestas. Estas anotaciones se considerarán anuladas al transcurrir un año si

la sanción fue por falta leve, tres si fue grave y cinco si la falta fue muy grave

El cumplimiento de las sanciones de Suspensión de Empleo y Sueldo impuestas por faltas graves y muy graves, quedará en suspenso cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra.

#### Artículo 55.º Procedimiento sancionador.

1. Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se pondrá previamente en conocimiento del trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan, normas cuya infracción se presume y sanción que puede corresponder por quién la Dirección determine. El trabajador tendrá un plazo de ocho días hábiles para alegar ante la empresa lo que estime conveniente, incluídos medios de prueba, en defensa de sus intereses.

2. Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancias del trabajador, se formulará la propuesta de resolución.

Se dará conocimiento de la apertura de dicho procedimiento a sus representantes legales que podrán presentar informe en el plazo de cinco días hábiles a la comunicación de la propuesta de resolución.

Una vez cumplido el plazo referido, la Dirección de la empresa podrá modificar, anular o confirmar la sanción propuesta, comunicando su decisión tanto al trabajador afectado como a los representantes legales del trabajador.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Ambas partes, conscientes de la necesidad de ofrecer un servicio público de calidad que atienda en todo momento los requerimientos y demandas, tanto de las Administraciones competentes como de los usuarios, manifiestan su compromiso para facilitar la implantación de las medidas organizativas necesarias para tal fin. La articulación del presente compromiso, se llevará a cabo mediante la negociación y el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, a través de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

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

- a) Mantener sus derechos y obligaciones laborales anteriores.
- b) Aplicación íntegra de este Convenio Colectivo, con exclusión de sus derechos y deberes anteriores.

Tercera. Para la aplicación de los horarios por la reducción de la jornada semanal de 35 horas en Metrología, así como el trabajo en ruta, y ello a fin de homogeneizar los mismos en el ámbito de la Empresa, serán acordados por los Representantes de los trabajadores en la Comisión Mixta junto con los Delegados de Personal de Córdoba y San Fernando, y la Representación de la Empresa en la misma.

Cuarta. Forman parte a todos los efectos de este Convenio Colectivo, cuantos acuerdos válidamente hayan sido adoptados con la Comisión Mixta y que no contravengan lo estipulado en este Convenio Colectivo, en aquellos aspectos que mejoren lo pactado en el mismo, además de lo recogido sobre ayuda/reforma de viviendas en el sentido de modificar el punto 5.º, con la siguiente redacción, «La Empresa concederá cuantas ayudas sean solicitadas de cada modalidad por trabajador con el límite máximo conjunto de capital pendiente de amortización de 10 millones de pesetas».

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

**ANEXO I**  
**SALARIOS BASE DE 1.999**

Nivel	Grupo Profesional		S. Base Mensual	S. Base x 12	S. Base x 2	S. Base Anual
	Operacional	Administración				
1	Técnico Superior	Técnico Superior	230.288	2.763.577	490.596	3.224.173
2	Técnico 1ª	Técnico 1ª	209.362	2.512.343	418.724	2.931.068
3	Técnico 2ª	Técnico 2ª	169.172	2.030.067	338.345	2.368.412
4	Oficial 1ª A	Oficial 1ª A	131.599	1.579.187	263.198	1.842.385
5	Oficial 1ª B	Oficial 1ª B	119.635	1.435.624	239.271	1.674.895
6	Oficial 2ª A	Oficial 2ª A	108.756	1.305.072	217.512	1.522.584
7	Oficial 2ª B	Oficial 2ª B	98.699	1.184.390	197.368	1.381.768
8	Auxiliar	Auxiliar	89.727	1.076.718	179.453	1.256.171
9	Prácticas A	Prácticas A	158.890	1.906.685	317.761	2.224.466
10	Prácticas B	Prácticas B	126.178	1.514.137	252.356	1.766.493
11	Prácticas C	Prácticas C	89.727	1.076.718	179.453	1.256.171
12	Prácticas D	Prácticas D	82.249	986.992	164.499	1.151.490

\* En el año 2.000 cada uno de estos niveles se verá incrementado en la cantidad de 15.673 pesetas brutas anuales.

**ANEXO II**  
**VALORES DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE 1.999**

Nivel	Grupo Profesional		Díumas	Nocturnas
	Operacional	Administración		
1	Técnico Superior	Técnico Superior	4.014	4.587
2	Técnico 1ª	Técnico 1ª	3.650	4.171
3	Técnico 2ª	Técnico 2ª	2.949	3.370
4	Oficial 1ª A	Oficial 1ª A	2.294	2.621
5	Oficial 1ª B	Oficial 1ª B	2.085	2.383
6	Oficial 2ª A	Oficial 2ª A	1.895	2.166
7	Oficial 2ª B	Oficial 2ª B	1.720	1.966
8	Auxiliar	Auxiliar	1.564	1.788
9	Prácticas A	Prácticas A	2.770	3.165
10	Prácticas B	Prácticas B	2.199	2.513
11	Prácticas C	Prácticas C	1.564	1.788
12	Prácticas D	Prácticas D	1.434	1.639

**ANEXO III**  
**CUADRANTES HORARIOS QUE REGIRÁN EN EL AÑO 2000 EN CENTROS CON APERTURA EN LAS TARDES DE VERANO**  
**LUNES A VIERNES** **SABADOS**

ALM/ALG	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	14a15	16a17	17a18	18a19	19a20	20a21	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	
Técnico1	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X	X		
Técnico2								X	X	X	X	X						X	X
Mecánico1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Mecánico2	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico3	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico4								X	X	X	X	X						X	X
MecánicoAPY									X	X	X	X						X	X
MecánicoAPY		X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Admtvo1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Admtvo2	X	X	X	X	X	X	X												
Admtvo3								X	X	X	X	X						X	X
AdmtvoAPY		X	X	X	X	X	X								X	X	X		
GRA/SFDO	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	14a15	16a17	17a18	18a19	19a20	20a21	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	
Técnico1	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X	X		
Técnico2								X	X	X	X	X						X	X
Mecánico1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Mecánico2	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico3								X	X	X	X	X						X	X
MecánicoAPY								X	X	X	X	X						X	X
Admtvo1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Admtvo2	X	X	X	X	X	X	X												
Admtvo3								X	X	X	X	X						X	X
AdmtvoAPY		X	X	X	X	X	X								X	X	X		

**ANEXO III**  
**CUADRANTES HORARIOS QUE REGIRÁN EN EL AÑO 2000 EN CENTROS CON APERTURA EN LAS TARDES DE VERANO**  
**LUNES A VIERNES** **SABADOS**

UTRERA	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	14a15	16a17	17a18	18a19	19a20	20a21	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	
Técnico1	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X	X		
Técnico2								X	X	X	X	X						X	X
Mecánico1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Mecánico2	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Mecánico3	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico4	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico5								X	X	X	X	X						X	X
Mecánico6								X	X	X	X	X						X	X
MecánicoAPY			X	X	X	X	X							X	X	X	X		
MecánicoAPY			X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Admtvo1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Admtvo2	X	X	X	X	X	X	X												
Admtvo3								X	X	X	X	X						X	X
AdmtvoAPY		X	X	X	X	X	X								X	X	X		
UBEDA	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	14a15	16a17	17a18	18a19	19a20	20a21	8 a 9	9 a 10	10 a 11	11 a 12	12a13	13a14	
Técnico1	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X	X		
Técnico2								X	X	X	X	X						X	X
Mecánico1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Mecánico2	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico3	X	X	X	X	X	X	X												
Mecánico4								X	X	X	X	X						X	X
MecánicoAPY	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
MecánicoAPY								X	X	X	X	X						X	X
Admtvo1	X	X	X	X	X	X	X							X	X	X	X		
Admtvo2	X	X	X	X	X	X	X												
Admtvo3								X	X	X	X	X						X	X
AdmtvoAPY		X	X	X	X	X	X								X	X	X		

**CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE**

*RESOLUCION de 31 de mayo de 2000, de la Viceconsejería, por la que se concede el título-licencia de agencia de viajes minorista a la entidad Viajes Rurales de Almería, SL, con el CIAN-04586-2.*

Por doña Ana María Arcos Fornieles, en nombre y representación de la entidad «Viajes Rurales de Almería, S.L.», se ha solicitado de esta Consejería la concesión del título-licencia de agencia de viajes minorista, de conformidad con el Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988, reguladores del ejercicio de las actividades propias de agencias de viajes y vigentes en la fecha de presentación de la solicitud, habiéndose aportado la documentación que acredita reunir los requisitos exigidos por las mencionadas disposiciones legales.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Planificación Turística, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y en uso de las facultades delegadas en esta Viceconsejería por el artículo 1 de la Orden de 24 de junio de 1996,

**RESUELVO**

Conceder el título-licencia de agencia de viajes minorista a la entidad «Viajes Rurales de Almería, S.L.», con el código identificativo AN-04586-2 y sede social en Aguadulce, Roquetas de Mar (Almería), calle Juan de Austria, 40, pudiendo ejercer su actividad a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con sujeción a los preceptos de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 y demás disposiciones aplicables.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer con carácter potestativo recurso de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación, o, bien, directamente, recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 31 de mayo de 2000.- La Viceconsejera, Ana María Uruñuela Nieves.

*RESOLUCION de 6 de junio de 2000, de la Dirección General de Tecnología e Infraestructuras Deportivas, por la que se hace pública la subvención concedida al Ayuntamiento de Benalup de Sidonia (Cádiz) para la reforma de campo de fútbol.*

La Dirección General de Tecnología e Infraestructuras Deportivas, de conformidad con lo establecido en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza, y al amparo de la Orden de 21 de marzo de 1998 (BOJA núm. 40, de 20 de abril), por la que se regula un procedimiento de colaboración entre la Consejería y las Entidades Locales andaluzas para la construcción de instalaciones deportivas, ha resuelto hacer pública la subvención que se cita, consecuencia del convenio suscrito con la Entidad Local subvencionada, una vez finalizada la actuación objeto del mismo, con indicación del importe y aplicación presupuestaria.

Beneficiario: Ayuntamiento de Benalup de Sidonia (Cádiz).

Importe: 10.113.713 ptas. (60.784,64 euros).

Finalidad: Reforma campo de fútbol.

Programa y aplicación presupuestaria: 38A, 76100.

Sevilla, 6 de junio de 2000.- El Director General, Luis Miguel Pons Moriche.

**CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES**

*ORDEN de 31 de mayo de 2000, por la que se delega en los Delegados Provinciales de la Consejería la competencia para suscribir Convenios de Colaboración con los Ayuntamientos de Andalucía para el establecimiento de marquesinas-refugios y postes indicativos para las paradas de autobuses.*

Por Resolución de 29 de octubre de 1999, la Consejería de Obras Públicas y Transportes resolvió el concurso de determinación de tipo de suministro de marquesinas-refugios, bancos de espera, paneles informativos y postes indicativos para las paradas de autobuses, al objeto de que el indicado material urbano revista el carácter de bien homologado, concurso en el que resultaron adjudicatarias las empresas Primur, S.A., y UTE Semoan-Vilarocha, firmándose los correspondientes contratos con fecha 18 de enero de 2000.

Para que dicho material urbano pueda ser instalado definitivamente deben suscribirse entre la Consejería de Obras Públicas y Transportes y los respectivos Ayuntamientos interesados los correspondientes Convenios de Colaboración, que contemplen, entre otras cuestiones, la conformidad de los Ayuntamientos a que sea establecido dicho mobiliario en su término municipal, aportación de los terrenos y ejecución de las obras de fábrica necesarias, así como la conservación y limpieza de las instalaciones ejecutadas.

Por todo ello, y con el fin de conseguir la mayor celeridad y simplificación en los trámites, se estima necesario acudir a la figura de la delegación de competencias prevista en el art. 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a efectos de que los respectivos Delegados Provinciales puedan formalizar los mencionados Convenios con los Ayuntamientos.

En su virtud, y en el ejercicio de las facultades legalmente atribuidas, esta Consejería ha dispuesto lo siguiente:

Primero. Se delega en los Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes la competencia para suscribir con los Ayuntamientos de su respectiva provincia los Convenios para el establecimiento de marquesinas-refugios, bancos de espera, paneles informativos y postes indicativos para las paradas de autobuses de servicios interurbanos de transporte regular de viajeros.

Segundo. Los citados Convenios de Colaboración se suscribirán una vez estén formalizados los correspondientes contratos de suministro de mobiliario urbano homologado.

Tercero. El titular de la Consejería podrá avocar en todo momento la presente delegación.

Cuarto. En los Convenios de Colaboración, que se suscriban en el ejercicio de la competencia delegada por la presente Orden, deberá constar expresamente tal circunstancia y se considerarán suscritos por el Organismo delegante.