

Justicia y Administración Pública, por la que se convoca proceso selectivo para la cobertura de vacantes correspondientes a diversas categorías profesionales del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía mediante concurso de promoción interna (BOJA núm. 91, de 8 de agosto).

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el citado Juzgado y a tenor de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

#### HE RESUELTO

Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y emplazar a cuantos resulten interesados para que puedan comparecer y personarse en autos ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Núm. Dos de Sevilla, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Sevilla, 21 de diciembre de 2000.- El Director General, Vicente Vigil-Escalera Pacheco.

*RESOLUCION de 21 de diciembre de 2000, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los terceros interesados en el recurso contencioso-administrativo núm. 501/2000 ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla.*

En cumplimiento de lo ordenado por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla, comunicando la interposición del recurso contencioso-administrativo número 501/2000, interpuesto por don José Miguel Vela López, don Tomás Benítez Mendoza, don Francisco José Mazo Córdoba y don Juan Elena Gamboa contra la Orden de 27 de julio de 2000, de la Consejería de Justicia y Administración Pública, por la que se convoca proceso selectivo para la cobertura de vacantes correspondientes a diversas categorías profesionales del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía mediante concurso de promoción interna (BOJA núm. 91, de 8 de agosto).

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el citado Juzgado y a tenor de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

#### HE RESUELTO

Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y emplazar a cuantos resulten interesados para que puedan comparecer y personarse en autos ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla, en el plazo de nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Sevilla, 21 de diciembre de 2000.- El Director General, Vicente Vigil-Escalera Pacheco.

### CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO

*RESOLUCION de 27 de noviembre 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 la empresa Oleícola Nuestra Señora de Araceli, SCL (Código de Convenio 7100882).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Oleícola Nuestra Señora de Araceli, S.C.L. (código de convenio

7100882), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 15 de noviembre de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 12 de julio 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 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 Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, 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, 27 de noviembre de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OLEÍCOLA EL TEJAR NTRA. SRA. DE ARACELI, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente convenio es de ámbito empresarial y afecta únicamente a la empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S.C.L., dedicada a la actividad de obtención de aceites de oliva, girasol y orujo, así como al aprovechamiento integral de los subproductos de olivar, y a sus trabajadores de los centros de trabajo de El Tejar, Palenciana, Cañete de las Torres, Pedro Abad, Baena y Algodonales.

##### Artículo 2.º Ambito temporal o vigencia.

El presente Convenio tendrá efectos desde el día 1 de julio de 2000, cualquiera que sea su fecha de publicación en el BOP, y su vigencia será de tres años, hasta el 30 de junio de 2003, debiendo denunciarse por cualquiera de las partes, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su finalización, de no existir denuncia el Convenio se prorrogará de forma automática, ajustándose a la subida oficial del IPC cada año.

##### Artículo 3.º Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones «ad personam» en igual forma.

##### Artículo 4.º Derecho supletorio y vinculación.

El presente Convenio y los Anexos que en él se indican forman un todo orgánico e indivisible que, en tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 5.º Comisión Paritaria de Control e Interpretación.

Para la interpretación y aplicación del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores que hayan formado parte de la Comisión de deliberación y tres representantes de la Empresa.

La competencia de esta Comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la aplicación de este Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y, singularmente, respecto a aquéllas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión para la interpretación y aplicación del presente Convenio se someterán para su decisión ante la Autoridad Laboral o el órgano que pueda crearse a tal efecto, durante la vigencia del Convenio, que dictará un Laudo Arbitraje de obligado cumplimiento para las partes.

La resolución que dicte la Autoridad Laboral, o el órgano indicado, deberá ser incorporada y aplicada por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha Comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del Laudo, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días, a contar desde dicha reunión.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6.º Organización del trabajo.

De acuerdo con las disposiciones en vigor, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de las Empresas, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquél que mejor se acomode a su desarrollo productivo, industrial y comercial.

Es facultad de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos, sin discriminación ni menoscabo de la dignidad humana profesional, todo ello previa información al Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa, ante de decidir, informará a los representantes de los trabajadores sobre las siguientes cuestiones:

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Establecimiento del horario de trabajo y distribución de la jornada anual.
- Modificación de la jornada o del horario, cuando ello suponga una modificación sustancial de carácter individual, a tenor de lo establecido en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Traslados totales o parciales de las instalaciones.

Artículo 7.º Plena ocupación.

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa del trabajador en el desempeño de su específica función, la empresa, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal, con información al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello sólo será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

## CAPITULO III

### REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 8.º Contratación de trabajadores.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

La duración máxima del período de prueba serán las siguientes:

- Personal titulado: 6 meses.
- Resto de personal:

Personal de Oficio: 1 mes.

Peones: 15 días.

Artículo 9.º Contratos de puesta a disposición.

La empresa acogida a este Convenio sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición en los términos establecidos en la Ley 14/1994 de 1.º de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria, salvo I.L.T.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las Empresas de Trabajo Temporal serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Las empresas usuarias deberán entregar a los representantes de los trabajadores copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona: DNI o CIF, domicilio, teléfono y estado civil.

Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

Artículo 10.º Clasificación del personal.

A) Por su permanencia.

1.º Fijos: Son aquellos trabajadores que realizan actividades que, por naturaleza, tienen carácter normal y permanente en la empresa.

2.º Fijos discontinuos: Son trabajadores de campaña o temporada los contratados para actividades fijas de carácter periódico, teniendo, a todos los efectos, el reconocimiento de trabajadores fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial de carácter indefinido, según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que realicen estas actividades deberán ser llamados para prestar sus servicios en las sucesivas campañas, formándose con ellos una plantilla diferente a la de los trabajadores fijos de la empresa. El llamamiento de este personal para la prestación de nuevos servicios se efectuará por riguroso orden de antigüedad, dentro de cada categoría, que fuera necesario para prestarlos.

3.º Eventuales: Son aquellos trabajadores contratados en atención a las circunstancias de temporalidad de empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica.

Todos los trabajadores con contratos de carácter eventual o de campaña percibirán el salario día que consta en la tabla anexa, incrementándose para el segundo año de vigencia en un tercio y, para el tercero, el incremento será de otro tercio, con lo que de esta forma, dichos salarios se equiparán, en su totalidad, al de los fijos. En dichos salarios se incluirán los pluses de puesto de trabajo y personales que a cada trabajador correspondan.

## Artículo 11.º Ascensos.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, así como los puestos de confianza, se cubrirán por libre designación de la empresa, procurando ésta, en la medida de lo posible, proveerlos con personal perteneciente a la plantilla. La empresa queda obligada a entregar a los representantes de sus trabajadores relación de los puestos de confianza, mando o autoridad existentes.

## CAPITULO IV

## Artículo 12.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2001 será de 1.817, para el 2002 de 1.808 horas y para el 2003 de 1.800 horas efectivas en cómputo anual.

La jornada semanal será de 40 horas de lunes a sábados sin perjuicio que, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por los propios interesados, se pudiese pactar cualquier otro régimen de jornada, incluido un horario variable no superior a 45 horas semanales.

Dicha ampliación de jornada solamente podrá realizarse hasta un máximo de 6 semanas al año, ya sea de forma alterna o continuada. En todo caso, el horario variable estará dentro de los topes máximos exigidos por la normativa en la materia.

## Artículo 13.º Calendario laboral.

Anualmente, el calendario laboral será establecido por la empresa, previo conocimiento de la representación de los trabajadores.

a) Se respetarán las fiestas locales de cada localidad de ámbito de la empresa (Palenciana, Benamejé, Encinas Reales y Cuevas Bajas), queda establecida en jornada continuada de cuatro horas los días 24 y 31 de diciembre, que serán considerados como jornada de descanso retribuyéndose a todos los efectos como días efectivos de trabajo, sin que los trabajadores afectados tengan que recuperar tiempo alguno.

b) La empresa afectada por el presente Convenio implantará la jornada intensiva durante los meses de verano del 1 de junio al 15 de septiembre, a excepción de los trabajadores a turno, red comercial, sin perjuicio de que continúen observándola aquéllas que la tuvieran ya establecidas, y en sus propias condiciones. En la medida de lo posible la empresa tenderá a realizar la jornada continuada, en horas que eviten la coincidencia plena con las horas de máximo rigor estival, dejando a salvo casuísticas empresariales concretas.

## Artículo 14.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales. No obstante, se pondrá pactar que las vacaciones anuales sean fraccionadas. En todo caso, se disfrutará 15 días naturales de vacaciones, en el período comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.

El Calendario anual de vacaciones para todo el personal de la plantilla se fijará a lo largo de todo el año, de común acuerdo entre empresa y la representación legal de los trabajadores. En el primer trimestre del año quedará fijado el referido calendario de vacaciones.

La retribución de este período vacacional estará compuesta por los siguientes conceptos económicos: Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio.

## Artículo 15.º Horas extras.

Dada la situación de paro existente en nuestro país y más concretamente en nuestra Comunidad, es deseo de todos los trabajadores no hacer horas extras para facilitar la creación de empleo. Solamente en casos especiales y nunca fuera de los que marca el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al

número anual de horas extras a realizar y se compensarán con un 25% sobre el valor de la hora normal.

Tendrán la consideración de horas extras todas las que excedan de:

- 1.817 horas en el año 2001.
- 1.808 horas en el año 2002.
- 1.800 horas en el año 2003.

## Artículo 16.º Licencia y permisos retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos y cobrarán la totalidad de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio, notificando a la empresa con la antelación posible, en la duración y supuestos siguientes:

- a) Por traslado de domicilio: 1 día.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos y padres políticos, hasta segundo grado de consanguinidad: 3 días, en todo caso uno de ellos será hábil.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos y abuelos, hasta segundo grado de consanguinidad: 2 días.
- d) Por nacimiento de hijos: 2 días, al menos, uno de ellos será hábil.
- e) Por fallecimiento de hermanos políticos, tíos y sobrinos, hasta segundo grado de consanguinidad: 1 día, cuando la jornada de trabajo coincida con las horas del funeral.
- f) Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- g) Por Primera Comunión de un hijo: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- h) Al contraer matrimonio: 15 días.
- i) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.
- k) 3 días de asuntos propios.

Para los apartados b), c), d) y e), en el supuesto de que el trabajador necesitare realizar un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Andalucía, el permiso se ampliará hasta 3 días más.

## CAPITULO V

## CONDICIONES ECONOMICAS

## Artículo 17.º Estructura salarial.

Está constituida por los siguientes conceptos:

Personales: Salario Base, Antigüedad, Pagas Extras, Plus Transporte, Plus Convenio.

De puestos de trabajo: Turnicidad, Mantenimiento, Nocurnidad y Plus Jefe de Turno.

## Artículo 18.º Salario real.

A todos los efectos previstos en el presente Convenio, el salario real estará compuesto por la suma de todas las percepciones económicas que el trabajador perciba.

- 1.º Sueldo Base. Será la reflejada en el Anexo 1.º
- 2.º Complementos personales:

Antigüedad. Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistente en un 5% para el primer trienio y el resto quinquenios al 6%, calculándose sobre el salario base correspondiente a la categoría de cada productor y sin pasar nunca del 60%.

Los trabajadores fijos de carácter discontinuo disfrutarán de idéntico beneficio, si bien, para el reconocimiento del trienio deberán haber prestado 1.095 días de trabajo efectivo en la empresa y para el quinquenio 1.825 días, también de trabajo efectivo.

Pagas Extras. Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de abril, julio y diciembre, a razón de 30 días de salario base, antigüedad y plus convenio cada una.

### 3.º Complementos de Puesto de Trabajo:

Turnicidad. El personal que trabaje a tres o más turnos ininterrumpidos percibirá un plus por día de trabajo de 300 ptas.

Mantenimiento. Todo el personal adscrito a las distintas secciones de mantenimiento de la empresa percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo un complemento económico en la cuantía de 4.500 pesetas mensuales.

Nocturnidad. El trabajador percibirá como plus de nocturnidad el 20% del salario base correspondiente a su categoría profesional. Considerándose trabajo nocturno al realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Quedando exceptuados del percibo de este complemento el personal que se halle trabajando a tres o más turnos.

Queda absolutamente prohibida la realización de horas extras de cualquier naturaleza para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche.

Se observará con rigor todo lo contemplado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y, especialmente, lo relativo a la protección y evaluación periódicas y gratuitas de la salud de los trabajadores de dicha actividad, así como de los riesgos y, en consecuencia, secuelas que en cualquier momento pudieran generar.

Plus Jefe Turno. El trabajador durante el período que desempeñe este puesto percibirá 20% del salario base, por día efectivamente trabajado.

Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Si durante la vigencia del presente convenio la autoridad laboral acordase que algún puesto de trabajo de los de la empresa ha de ser considerado como tóxico, penoso o peligroso, las partes acuerdan reunirse y estudiar la compensación que dicho puesto de trabajo ha de tener.

## CAPITULO VI

### MEJORAS SOCIALES

#### Artículo 19.º Complemento Extrasalarial de Transporte.

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores, se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial para suplir los gastos que el trabajador ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en 10.225 pesetas mensuales, para todas las categorías profesionales.

Este Plus no podrá ser absorbido por las disposiciones que se dicten durante la vigencia de este Convenio.

#### Artículo 20.º Prendas de Trabajo.

La empresa afectada por el presente Convenio se obliga a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado a sus funciones.

Prendas de trabajo y calzado adecuado al personal que preste sus servicios en instalaciones que por sus características así lo requieran.

c) Las empresas facilitarán dos monos y los mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización y el personal femenino dos batas. Cuando manipulen productos alimenticios le serán facilitados cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado anterior se entregarán en enero si se efectúa en una sola vez y en abril y octubre, respectivamente, si es en dos. El personal al que se le asignen queda obligado al cuidado, limpieza, conservación y devolución de las mismas.

Los representantes de los trabajadores controlarán la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa.

#### Artículo 21.º Reconocimiento Médico.

La empresa afectada por el presente Convenio estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los trabajadores tengan un reconocimiento médico al año, a cargo de la empresa.

Los reconocimientos médicos anuales deberán constar, al menos, de las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Chequeo de corazón y pulmón.
- Chequeo de vista y oído.

Los resultados deberán entregarse al trabajador con la firma del médico o médicos que hayan efectuado la revisión.

## CAPITULO VII

### SEGURIDAD E HIGIENE

#### Artículo 22.º Seguridad e higiene.

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

## CAPITULO VIII

### REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 23.º Derechos de los representantes de los trabajadores.

a) Ser informados por la Dirección de la empresa, trimestralmente, sobre la evolución general del sector a la que ella pertenece, así como la situación de producción, ventas y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer anualmente el Balance, Cuentas de Resultados y Memoria Anual de la Sociedad.

Cuando la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios.

c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.

d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se informará a los representantes de los trabajadores sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

f) Se les facilitará por parte del empresario el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que

efectivamente se cumplimenten, estando legitimado el Comité o Delegados de Personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa o, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Serán informados trimestralmente, al menos, en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación.

h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

i) El Comité de Empresa dispondrá de un local, dentro de las instalaciones de la empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.

j) La información descrita en los apartados b), d), e), f), g), y h) deberá ser entregada a los representantes de los trabajadores con la antelación suficiente y siempre que haya reunión.

k) La empresa entregará anualmente a los representantes de los trabajadores una relación de trabajadores especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

Los derechos sindicales de los trabajadores, así como las garantías de sus representantes, se adjuntarán en cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

La empresa autoriza la acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en la misma.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamenta en la actuación del trabajador en el ejercicio formal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas de las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiere.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional por causa o desempleo de su representación.

Expresarán con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 24.º Tablón de anuncios.

La empresa pondrá un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en lugar visible, a disposición de los representantes de los trabajadores, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la empresa y estar identificada como perteneciente al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El mismo procedimiento será utilizado por las empresas.

Los representantes de los trabajadores, a petición de la empresa, o a su propia iniciativa, retirarán las publicaciones que no estén identificadas como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

## CAPITULO IX

### FALTAS Y SANCIONES

Artículo 25.º Normas generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acción u omisión, de acuerdo con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias y jurisprudencia de aplicación.

## CAPITULO X

### INCREMENTO ECONOMICO

Artículo 26.º Incremento económico.

Todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio serán incrementados de la forma siguiente:

Primer año de convenio: IPC (real año anterior).

Segundo año de convenio: IPC (real año anterior).

Tercer año de convenio: IPC (real año anterior).

Artículo 27.º Cumplimiento de las condiciones pactadas.

De conformidad con el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que durante la vigencia del presente convenio no se producirá anomalía alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Desde el convencimiento común de que el ejercicio del derecho de huelga constituye el último recurso legal para la resolución de problemas laborales de alcance colectivo, las partes afirman que la vía del diálogo y el estudio ponderado de las propuestas recíprocas presidirá, en todo momento, la relación de ambas partes, en orden al exacto cumplimiento de las condiciones pactadas.

## TABLA SALARIAL PERSONAL FIJO

CATEGORIA	S.BASE	PLUS CONV.	P.TRANSF.	TOTAL
ENCARGADO	115.999	27.261	10.225	153.486
OFICIAL 1º	105.287	27.576	10.225	143.089
OFICIAL 2º	102.028	24.915	10.225	137.169
OFICIAL 3º	101.333	23.351	10.225	134.909
OPERADOR CUADRO	100.915	23.173	10.225	134.313
OPERADOR DE PLANTA	84.072	19.057	10.225	113.355
PEON ESPECIALISTA	99.916	21.663	10.225	131.804
PEON	98.307	20.033	10.225	128.564
PINCHE	65.527	14.578	10.225	90.330
OFICIAL LABORATORIO	99.916	21.663	10.225	131.804
AUX.LABORATORIO	98.307	20.033	10.225	128.564
INFORMÁTICO	105.287	27.576	10.225	143.089
OFICIAL ADMINISTRATIVO	99.916	21.663	10.225	131.804
AUX.ADMINISTRATIVO	99.501	20.033	10.225	129.759

### PERSONAL TEMPORADA

CATEGORIA	SAL/DIA	SAL/HORA
ENCARGADO	8.119	1.015
OFICIAL 1º	7.556	944
OFICIAL 2º	7.244	906
OFICIAL 3º	6.931	866
OPERADOR CUADRO	7.088	886
OPERADOR DE PLANTA	5.974	747
PEON ESPECIALISTA	6.742	843
PEON	6.566	821
PINCHE	4.808	601
OFICIAL LABORATORIO	6.742	843
AUX.LABORATORIO	6.566	821
INFORMÁTICO	7.556	944
OFICIAL ADMINISTRATIVO	6.742	843
AUX.ADMINISTRATIVO	6.593	824

*RESOLUCION de 27 de noviembre de 2000, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se hacen públicas las subvenciones concedidas en el área de Energía.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 10.4.º de la Orden de 21 de enero de 2000, reguladora de la concesión de subvenciones para instalaciones de cogeneración y de distribución de energía eléctrica en el medio rural, se hace pública la concesión de subvenciones a las empresas y por los importes que a continuación se indican, incluidas todas ellas en el programa presupuestario 62A, «Fomento de la industria», concedidas en la Primera Reunión de la Comisión de Valoración reunida en Sevilla el 9 de octubre de 2000.

B) Electrificación rural:

Eléctrica San José Obrero, S.L.: 1.798.919 ptas.  
La Huertezuela, s/n.  
18512, Huéneja.  
CIF.: B-18472639.

Eléctrica San José Obrero, S.L.: 2.277.464 ptas.  
La Huertezuela, s/n.

18512, Huéneja.  
CIF.: B-18472639.

Granada, 27 de noviembre de 2000.- El Delegado,  
Mariano Gutiérrez Terrón.

*RESOLUCION de 15 de diciembre de 2000, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se hace pública la concesión de las subvenciones que se indican.*

La Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía en Granada, al amparo de lo previsto en el Programa de «Unidades y Agentes de Promoción de Empleo», convocado por la Orden de 6 de marzo de 1998, modificada parcialmente por la Orden de 8 de marzo de 1999 de la Consejería de Trabajo e Industria, hace pública la concesión de subvenciones para la creación y/o mantenimiento de Unidades y Agentes Locales de Promoción de Empleo, a las entidades que se relacionan.

#### UNIDADES DE PROMOCION DE EMPLEO

Expediente: 01/00.  
Entidad beneficiaria: Ayuntamiento de Loja.  
Subvención concedida: 10.000.000.

Expediente: 02/00.  
Entidad beneficiaria: Ayuntamiento de Baza.  
Subvención concedida: 10.000.000.

Expediente: 05/00.  
Entidad beneficiaria: Ayuntamiento de Motril.  
Subvención concedida: 10.000.000.

Expediente: 12/00.  
Entidad beneficiaria: Ayuntamiento de Armilla.  
Subvención concedida: 10.000.000.