

ANEXO VIII

RELACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO DE FAISEM

Provincia de Almería.

- Ctra. de Ronda, 226 - 3 planta, Edificio Bola Azul.
- Paraje el Derramador s/n, 04117 Pueblo Blanco (Níjar).
- C/ Jacinto Benavente, 31.
- C/ Real, 70.

Provincia de Cádiz.

- C/ Eguiluz, 2, 1.º (Jerez de la Frontera).
- C/ Federico Rubio, 40 (Pto. Sta. María).
- C/ Alhaja, 10 - Bda. Los Albarizones (Jerez de la Frontera).
- Avda. Constitución, 28 (Pto. Sta. María).
- C/ Álamo, 9 (Algeciras).

Provincia de Córdoba.

- C/ Virgen del Perpetuo Socorro, 14 -16.
- C/ Músico Guerrero, 4, Chalet el Portillo.
- C/ Isla Galiano, esquina Historiador García Montero, s/n (Cabra).
- C/ Puente San Rafael, bajo, s/n.

Provincia de Granada.

- C/ Tórtola, 37, local bajo.
- C/ Antequeruela Baja, 6 y 8.
- C/ Las Cruces, 14 (La Zubia).
- C/ Beaterio del Santísimo, 7 - Bajo- Dcha.
- Parque Natural de la Sierra de Huétor (Huétor Santillán).
- Avda. de Argentina, 7 (Maracena).

Provincia de Huelva.

- C/ Alfonso XII, 45 A.
- Paseo Los Naranjos, 10 - Urb. Conquero.

Provincia de Jaén.

- Cortijo las Lagunillas, s/n - Ctra. Hospital Princesa de España.
- C/ Alcalde Pancorbo, 11.
- C/ Ronda del Valle, 7, 5 planta (Edif. Cruz Roja).

Provincia de Málaga.

- Pza. Hospital Civil - Recinto Hospital Civil, s/n.
- C/ Jorge Silvela, 98.
- Vega Sta. María, núm. 88 (Pizarra).
- C/ Llano Mariscal, s/n.
- C/ Cabello, 12.
- C/ Aristófanos, 19.
- Avda. Federico Muñoz, 14 (Casarabonela).

Provincia de Sevilla.

- C/ Ronda de Triana, 56.
- C/ Laos, s/n.
- C/ Parque Sierra Cardeña, s/n.
- C/ Guadiamar, 2 (Áznalcázar).
- C/ Flor de Salvia, Esquina Flor Albahaca.
- Avda. de la Constitución s/n (Osuna).
- C/ Campo de los Mártires, 11.

RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2006, 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 Ivesur, S.A. (Cód. 7101132).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ivesur, S.A. (Cód. 7101132), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de octubre de 2006, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 4 de agosto de 2006 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 11/2004 de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E

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 mencionado Convenio 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, 10 de noviembre de 2006.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

I CONVENIO COLECTIVO LABORAL
DE IVESUR, S.A. 2006-2009

Índice

I. Clausulas generales.

- Art. 1. Objeto.
- Art. 2. Ámbito de aplicación.
- Art. 3. Ámbito personal.
- Art. 4. Ámbito temporal.
- Art. 5. Denuncia y Prórroga.
- Art. 6. Vinculación a la totalidad.
- Art. 7. Compensación y absorción.
- Art. 8. Comisión Mixta Paritaria.

II. Organización del trabajo.

- Art. 9. Organización del Trabajo.
- Art. 10. Clasificación Profesional.
- Art. 11. Definición de grupos profesionales de actividad.
- Art. 12. Niveles.
- Art. 13. Definición de los niveles.
- Art. 14. Promoción y Ascensos.
- Art. 15. Formación.
- Art. 16. Movilidad Geográfica.
- Art. 17. Jornada y horario laboral.
- Art. 18. Vacaciones.
- Art. 19. Licencias y permisos retribuidos.
- Art. 20. Licencias sin sueldo.
- Art. 21. Maternidad, lactancia y guarda legal.
- Art. 22. Horas de libre disposición.

III. Régimen retributivo.

- Art. 23. Política general.
- Art. 24. Plus convenio.
- Art. 25. Pagas extraordinarias.
- Art. 26. Plus de absentismo.
- Art. 27. Plus de puntualidad.
- Art. 28. Polivalencia.
- Art. 29. Gastos de locomoción, manutención y estancias.
- Art. 30. Horas extraordinarias.

IV. Contratación.

- Art. 31. Contratos de trabajo.
- Art. 32. Jubilación parcial y voluntaria.

V. Mejoras sociales.

- Art. 33. Complemento a la IT.
- Art. 34. Indemnización por incapacidad permanente.
- Art. 35. Ayuda de estudios.
- Art. 36. Ayuda a discapacitados.
- Art. 37. Seguro de salud.
- Art. 38. Préstamos personales.
- Art. 39. Defensa jurídica.
- Art. 40. Utilización de los servicios por parte de los trabajadores.
- Art. 41. Protección a trabajadores con familia numerosa.

VI. Prevención de riesgos.

- Art. 42. Seguridad y Salud.
- Art. 43. Ropa de trabajo y EPI.
- Art. 44. Formación en prevención de riesgos.

VII. Faltas y sanciones.

- Art. 45. Faltas y sanciones.
- Art. 46. Procedimiento sancionador.
- Art. 47. Excepcionalidad en caso de Violencia de Género.

VIII. Garantías colectivas.

- Art. 48. Acción Sindical.

Disposiciones Adicionales.

Primera. Principios de igualdad.
 Segunda. Adscripción al Sercla.
 Tercera. Formación continua.

I. Clausulas generales.

Art. 1. Objeto.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, integradas por la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT Andalucía y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Andalucía de un lado, e Ivesur, S.A. del otro, acuerdan el articulado del presente Convenio Colectivo.

Art. 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Ivesur, S.A. dedicados a la Inspección Técnica de Vehículos en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Podrán acogerse a este Convenio todos los centros de esta actividad que se implanten en un futuro en dicha Comunidad.

Art. 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que presten o puedan prestar sus servicios en Ivesur, S.A., sea cual fuere su categoría profesional o la modalidad de contrato laboral que los una a ella.

Todos se comprometen en sus relaciones futuras con respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio a actuar de modo que puedan conseguirse los objetivos que una futura normativa de desarrollo de políticas de igualdad hombre-mujer pueda determinar.

Art. 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de agosto de 2006, sea cual fuere la fecha de registro y publicación. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2009.

Art. 5. Denuncia y Prórroga.

La facultad de denunciar el Convenio corresponde a ambas partes por igual. La denuncia del Convenio deberá formalizarse por escrito ante la Autoridad Laboral con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de su vencimiento. Una copia del escrito de denuncia deberá presentarse ante la otra parte en el citado plazo.

De no efectuarse denuncia por ninguna de las partes en los términos indicados, se prorrogará tácitamente de año en año, en dichas prórrogas se aplicará un incremento salarial general sobre todos los conceptos igual a IPC previsto a primeros de año y con revisión a IPC real al final de cada año, con efectos retroactivos desde primero de enero del año en cuestión.

Art. 6. Vinculación a la totalidad.

Considerando que las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un conjunto orgánico indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial correspondiente declare nula alguna de sus cláusulas, deberá ser examinada 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 en un plazo a la mayor brevedad posible.

Art. 7. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán todas aquellas mejoras del mismo origen y naturaleza que pudiera estar abonando Ivesur, S.A., estén o no reguladas por acuerdo o pacto.

Art. 8. Comisión Mixta Paritaria.

Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos de este Convenio Colectivo a una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por 4 vocales por la representación de los trabajadores y 4 por la representación empresarial. Asimismo, cada una de las partes podrá incluir un máximo de dos asesores, con voz pero sin voto.

Durante el primer año de vigencia del convenio, la Comisión estará formada por los miembros de la mesa negociadora del mismo.

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

II. Organización del trabajo.

Art. 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en Ivesur, S.A. es facultad de la Dirección, junto con la participación de los Delegados de

Personal o Comités de Empresa, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente y el presente Convenio.

Será objeto de informe, consulta y acuerdo en la Comisión Mixta, todas aquellas medidas organizativas que modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo del personal.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en Ivesur, S.A. el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud responsable por parte de la empresa y de todo el personal que la integra, siendo la retribución que se percibe la correspondiente a un nivel de trabajo normal.

Como principio general se entiende por nivel de trabajo normal, el que corresponde actuando con competencia y diligencia, así como el que establezca en cada momento la Administración competente.

Art. 10. Clasificación Profesional.

Evaluadas las necesidades de Ivesur, S.A., muy especialmente cuanto se refiere a la evolución tecnológica 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.

Como régimen transitorio se reflejarán solo a efectos informativos, las profesiones y categorías que vinieran utilizándose habitualmente en los centros de trabajo para que sirvan de orientación.

Cualquier duda, adecuación, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Art. 11. Definición de grupos profesionales de actividad.

Todas las tareas y puestos de trabajo de Ivesur, S.A. se encuadrarán en dos grandes grupos profesionales de actividad, según las características esenciales de cada uno de ellos. Dichos grupos profesionales abarcarán respectivamente los ámbitos operacional y de administración, y se denominarán:

1. Operacional: ITV, Móvil, Mantenimiento y Auxiliares.

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

2. Administración: Jefaturas de Área, Administración e Informática.

Se encuadran en este grupo profesional todo el personal cuyas tareas estén relacionadas con la gestión económica y contable, clientes, apoyo documental, informático, servicios especializados, auxiliares o de carácter general.

Art. 12. Niveles.

Todos los trabajadores de Ivesur, S.A. quedarán encuadrados en los niveles que a continuación se relacionan, cuyas definiciones de carácter general se recogen en el artículo 13.

a) En el ámbito Operacional:

- Auxiliar.
- Inspector en formación.
- Inspector 3.^a
- Inspector 2.^a
- Inspector 1.^a
- Inspector Técnico/Jefe de Equipo.
- Técnico en formación.

- Técnico 1.^a
- Técnico 2.^a

b) En el ámbito de Administración:

- Oficial Administrativo en formación.
- Oficial Administrativo 3.^a
- Oficial Administrativo 2.^a
- Oficial Administrativo 1.^a
- Técnico de Administración en formación.
- Técnico de Administración 2.^a
- Técnico de Administración 1.^a

Art. 13. Definición de los niveles.

a) En el ámbito Operacional.

- Auxiliar. 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.

- Inspector en formación: Incluye el personal que se incorpora a la plantilla de Ivesur, S.A., con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, por cuyo motivo ayudan a otros empleados, no realizarán labores concretas ni tendrán responsabilidad en la ejecución de los trabajos hasta haber pasado el periodo de pruebas exigido según la legislación vigente y/o establecido por Ivesur, S.A.

- Inspector 3.^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.

- Inspector 2.^a. 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.

- Inspector 1.^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.

- Inspector Técnico/Jefe de Equipo. Se incluirá en el mismo aquel personal que, ostentando titulación académica de formación profesional de grado superior rama automoción y/o experiencia suficiente adquirida en Ivesur, S.A., realice además de las funciones descritas para el Inspector 1.^a, otras funciones que consistan en integrar, coordinar, supervisar, inspeccionar y/o controlar la ejecución de tareas heterogéneas con la posibilidad de efectuarlas directamente, así como controlar el trabajo de un conjunto de trabajadores, realizando funciones consistentes en el establecimiento o aplicación de técnicas o métodos de trabajo, así como cualesquiera otras competencias que le atribuya la Administración.

- Técnico en formación. Incluye el personal que se incorpora a la plantilla de Ivesur, S.A., con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, por cuyo motivo ayuda a otros empleados, no realizarán labores específicas ni tendrán responsabilidad en la ejecución de los trabajos, hasta haber pasado el periodo de pruebas exigido según la legislación vigente y/o establecido por Ivesur, S.A.

Tienen que tener la titulación de ingeniero técnico o ingeniero superior.

- Técnico 2.^º. Incluye a quienes, ostentado la titulación universitaria de ingeniero técnico o ingeniero superior, bajo la supervisión mediata o inmediata del técnico de 1.^º y sin asumir funciones permanentes de mando y/o responsabilidad, realizan funciones de responsable técnico, supervisión y control de ejecución de tareas asignadas.

- Técnico 1.^º. Se integran quienes ostentando la titulación universitaria de ingeniero técnico o ingeniero superior, ejercen funciones de responsable técnico y supervisión técnica de las inspecciones, así como quienes asuman permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas.

b) En el ámbito de Administración.

- Oficial Administrativo en formación. Incluye el personal que se incorpora a la plantilla Ivesur, S.A. con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias para el desarrollo de labores encuadradas en su ámbito, ayudarán a otros empleados, no realizarán labores específicas, ni tendrán responsabilidad en la ejecución de los trabajos hasta haber pasado el período de prueba exigido según la normativa interna de Ivesur, S.A.

- Oficial Administrativo 3.^º. Queda integrado por aquel personal que, mediante la práctica, ha alcanzado un suficiente grado de dominio en la ejecución de una o varias funciones encuadradas en este ámbito sobre las que pueden considerarse especializados, siendo responsables de la ejecución práctica de los trabajos realizados.

- Oficial Administrativo 2.^º. Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de las operaciones de carácter administrativo; requiriendo para ello conocimientos teórico-prácticos adecuados, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores, pero asumiendo en cualquier caso la responsabilidad de las tareas efectuadas.

- Oficial Administrativo 1.^º. Quedarán incluidos en el mismo, aquellos empleados que realicen funciones consistentes en la ejecución de tareas administrativas 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.

- Técnico de Administración en formación. Incluye el personal que se incorpora a la plantilla de Ivesur, S.A., con el fin de adquirir la formación profesional y aptitudes prácticas necesarias, ayudando a otros empleados, no realizarán labores específicas ni tendrán responsabilidad en la ejecución de los trabajos hasta haber pasado el período de pruebas exigido según la normativa interna de Ivesur, S.A.

- Técnico de Administración 2.^º. Incluye a quienes ostentado la titulación universitaria de diplomado o experiencia equivalente, bajo la supervisión mediata o inmediata del técnico de administración 1.^º y sin asumir funciones permanentes de mando y/o responsabilidad realizan funciones de supervisión y control de ejecución de las tareas administrativas asignadas.

- Técnico de Administración 1.^º. Se integran quienes ostentando la titulación universitaria de licenciado, ejercen funciones de supervisión de su ámbito, así como quienes asuman permanentemente funciones de mando y/o responsabilidades directas en las labores encomendadas ostentando la misma titulación.

Art. 14. Promoción y Ascensos.

La Dirección y la representación del personal, aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por la persona que

por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas, así como por la formación adquirida, valoradas objetivamente, sea más idónea asegurando un proceso de selección transparente, a través de la difusión y redacción de pruebas de acceso no discriminatorias, la utilización de criterios objetivos, adecuados a las características del puesto ofertado, no basados en cuestiones personales y de carácter privado.

Para ello, y previa comunicación a los representantes de los trabajadores, se informará al personal a través de los tablones de anuncios de las vacantes y promociones a realizar con al menos 30 días de antelación, para que en caso procedente se presenten los candidatos a cubrir las vacantes o a promoción. El proceso de promoción tendrá lugar una vez al año desarrollándose durante el mes de noviembre.

Los parámetros por los que se regirán estas promociones serán analizados por la Comisión Mixta sin perjuicio del establecimiento y definición de las pruebas por parte del tribunal de promociones, que se compondrá de 4 miembros, dos elegidos por la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores.

De la misma manera se informará de todo el proceso, tanto previo como de selección y de los criterios objetivos valorados, a los representantes sindicales.

El sistema de promoción se limita a los niveles cuyo desempeño requiere la misma titulación, y tendrá su eficacia sólo en el centro de trabajo en el que preste servicios el trabajador que pretende promocionar.

Para participar en el proceso de promoción, el trabajador deberá acreditar al menos una antigüedad de 2 años en su nivel, con las salvedades del paso automático de las categorías de formación y técnico 2.^º que serán como máximo de seis meses y dos años, respectivamente.

Art. 15. Formación.

El progreso tecnológico, los nuevos métodos de trabajo y las necesidades de la organización, implican la conveniencia de actualizar los conocimientos profesionales de los trabajadores, para el desempeño de sus cometidos con la máxima eficiencia, por lo que Ivesur, S.A. facilitará los medios adecuados y velará por la formación del personal.

Esta formación se impartirá preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando no fuera posible, el tiempo dedicado será considerado como horas normales de trabajo, compensándose las mismas por descanso en la proporción de 1x1. No obstante, cuando fuera necesario utilizar para esta formación sábados, domingos o festivos, Ivesur, S.A. compensará al trabajador, aparte de lo mencionado anteriormente y de los gastos de desplazamientos y dietas, con una cantidad de 30 euros por cada uno de estos días de asistencia.

Art. 16. Movilidad geográfica.

El traslado (de duración superior a los tres meses) o desplazamiento (de duración inferior a los tres meses) 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 aún dentro de la misma provincia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

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 de 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, Ivesur, S.A. notificará a los trabajadores trasladados y a sus re-

presentantes legales su cesación sobre el traslado con un antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. En cualquier caso, se aplicarán criterios de voluntariedad y si no se pudiera, se tendrá en cuenta la situación familiar, así como la situación laboral del cónyuge. Se establece una indemnización equivalente a 35 días salario por año de antigüedad si el traslado se considerase definitivo y dispondrán de 5 días de permiso retribuido. Se facilitará el asesoramiento adecuado para el total traslado del domicilio familiar con todo lo que ello implique si éste se produjera. Ivesur, S.A. queda liberada de la indemnización y prestaciones si el traslado es a petición del trabajador.

Para los desplazamientos, se establece una duración máxima de tres meses por año natural, en los que Ivesur, S.A., cubrirá los gastos de dicho desplazamiento siempre que se vean incrementados respecto a los que tenía el trabajador o trabajadora al asistir a su centro de trabajo habitual. Por otro lado se cubrirán los gastos de estancia, así como se tendrá derecho a un permiso retribuido de dos días efectivos de trabajo de libre disposición por cada 24 días efectivos de desplazamiento, siempre que sea necesario pernoctar fuera del domicilio. En general se supone dicha necesidad cuando el traslado sea a más de 100 Km respecto al centro de trabajo habitual.

Art. 17. Jornada y horario laboral.

Se establece una jornada laboral en términos de promedio anual que, descontadas las vacaciones y los festivos, supone anualmente 1.700 horas. Se establecen en cuanto a los horarios y turnos de trabajo, dos periodos diferenciados, el denominado de verano (entre marzo y octubre, ambos incluidos, de 40 horas semanales) e invierno (entre noviembre y febrero, ambos incluidos, de 35 horas semanales).

Invierno. Apertura de centros de 7,30 a 20,15 h y sábados de 8 a 13,15 h, lo que determinará los siguientes turnos de trabajo:

- Un turno continuo de 7,30 a 14,30 (7 h).
- Un turno continuo de 14,30 a 20,30 h. (6 h) y asistencia el sábado de 8:30 a 13:30 h.
- Un turno partido de 7 horas garantizándose que cada fracción tendrá al menos tres horas y que la distancia entre ambas fracciones será de 3 horas máximo.
- Un turno partido de 6 horas garantizándose que cada fracción tendrá al menos tres horas y que la distancia entre ambas fracciones será de 3 horas máximo, con asistencia sábado de 8,00 a 13,00 h.

Verano. Apertura estación de 7 a 20,45 h., y sábados de 8 a 13,45 h, lo que determinará los siguientes turnos de trabajo:

- Un turno continuo de 7 a 15 h. (8 h.).
- Un turno continuo de 14 a 21 h (7 h.) y asistencia el sábado de 9 a 14,00 h.
- Un turno partido de 8 horas garantizándose que cada fracción tendrá al menos tres horas y que la distancia entre ambas fracciones será de 3 horas máximo.
- Un turno partido de 7 horas garantizándose que cada fracción tendrá al menos tres horas y que la distancia entre ambas fracciones será de 3 horas máximo, con asistencia el sábado de 8:00 a 13:00 h.

Durante el mes de agosto, la apertura de los centros será de lunes a viernes de 7 a 16,45 h. con turnos continuados de 8 h.

Para ambos periodos, las estaciones, de acuerdo con los delegados de personal de los centros, establecerán horarios especiales de atención al público para los periodos de feria

locales, Semana Santa, así como los días 24, 31 de diciembre y el 5 de enero.

Se establece un descanso de 20 minutos de tiempo efectivo de trabajo para los turnos que contemplen más de 5 horas continuadas de trabajo.

El personal irá rotando, prestando servicio en los diferentes turnos.

También se establece, para el trabajo durante los sábados, un sistema en virtud del cual, Ivesur, S.A. podrá disponer de un cupo de trabajadores que constituirán una bolsa o fondo de horas con carácter voluntario y que podrán ser llamados para cubrir bajas del personal por cualquier circunstancia, de tal manera que los que trabajen, los trabajadores que originan la necesidad por baja u otra circunstancia y los llamados no sumen más del 66 % de la dotación de la estación.

Art. 18. Vacaciones.

Se establece que los trabajadores disfrutarán de tantos días de vacaciones, o su equivalente en horas, que resulte cada año de la diferencia entre las horas trabajadas según el calendario del centro y la jornada anual pactada de 1.700 horas. Con un mínimo de 22 días laborales.

Se disfrutarán en dos periodos diferenciados. Una quincena natural continuada que los trabajadores disfrutarán en todo caso durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Una segunda quincena natural que se disfrutará en los restantes meses. El resto de días pendientes de disfrutar como consecuencia de no haber dispuesto en las dos quincenas de las vacaciones resultantes en el párrafo anterior, se disfrutarán por el trabajador previa solicitud, de común acuerdo con la empresa.

La baja médica durante vacaciones no paraliza disfrute de las mismas excepto en los supuestos de hospitalización o situación domiciliaria análoga, periodo durante el que se interrumpirá el periodo vacacional, sin que se impute al cómputo anual de las mismas dicho periodo.

Si la baja por incapacidad determinase una contratación para su sustitución, y tras la incorporación del trabajador no fuese ya posible que éste disfrutase de los periodos a los que, en virtud del cuadrante, estuviesen adjudicados y tuviese derecho, las vacaciones pendientes las disfrutará de manera inmediata y continuada, manteniéndose la contratación del sustituto durante tal periodo.

Si la baja se produjese antes del disfrute de las vacaciones y tras el alta del trabajador no pudiese ya disfrutarlas en el periodo vacacional predeterminado, las vacaciones se disfrutarán de conformidad con las disposiciones del cuadrante de vacaciones vigente y las necesidades de la empresa.

Se establece la condición de que en el mes de agosto se atenderá una solicitud de vacaciones del 30% del personal, en el mes de julio del 5% y en el resto de meses del 10%.

Art. 19. Licencias y permisos retribuidos.

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

a) 4 días laborables por fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos, suegros, hijos políticos), que se convertirán en 5 días en caso de fallecimiento del cónyuge o de hijo menor de doce años.

b) En caso de fallecimiento de familiares de 2º grado (abuelos, abuelos políticos, hermanos y nietos), dos días laborables. Para el supuesto de familiares de tercer y cuarto grado, se dispondrá de 1 día a recuperar.

c) 2 días laborables en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave u hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que tal circuns-

tancia se acredite mediante nota expedida por el centro médico donde se asiste al enfermo.

d) 1 día natural en caso de boda de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) 1 día laborable por traslado de domicilio.

f) 15 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 han iniciado una relación análoga al matrimonio. 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. El disfrute de vacaciones interrumpirá el periodo de licencia, continuando al finalizar las mismas. En todo caso se entiende fecha determinante la de la celebración del matrimonio o la de inscripción en el pertinente registro para el caso de relaciones análogas a la matrimonial que en todo caso deberá ser posterior a la de entrada en vigor del presente Convenio.

g) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijos o adopción.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Los días de licencia a que se refieren los apartados a, b, c, d y e anteriores, serán aumentados en un día más si el hecho causante tiene lugar fuera de la provincia y en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de la Comunidad Autónoma.

Recibirán el mismo tratamiento, a los efectos de este artículo, los hijos biológicos, los adoptados, los del cónyuge o persona con la que se mantenga relación análoga con los que se conviva, así como los menores acogidos.

Art. 20. Licencias sin sueldo.

Se establece la posibilidad de solicitar cada dos años, sin percibo de haberes, una licencia hasta un máximo de 12 meses con un mínimo de 3 meses de duración. El trabajador que lo solicitase deberá comunicar con la antelación mínima de un mes su marcha para licencias superiores a 6 meses, y con una antelación de 15 días para licencias de inferior duración. El trabajador también deberá comunicar su reincorporación con al menos 15 días de antelación. En todo caso, a la finalización del periodo de licencia el trabajador se reincorporará al mismo puesto y centro de trabajo.

Art. 21. Maternidad, lactancia y guarda legal.

1. Maternidad.

El descanso por Maternidad podrá tener una duración de hasta dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este periodo se distribuye a opción de la interesada, pero siempre seis semanas deben ser inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del permiso.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución jurídica por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento cuando se trata de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción

social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites, señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Terminado el descanso por maternidad, que conlleva la del subsidio por parte de la Seguridad Social, la persona afectada se reincorporará en su puesto de trabajo de forma inmediata.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir, previa solicitud, durante dicho periodo como anticipo, el importe correspondiente a una mensualidad. Tal derecho sólo podrá ser ejercido una sola vez. 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.

2. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo biológico o adoptado, menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo retribuida que podrán dividir en dos fracciones. Esta ausencia se producirá durante la jornada laboral. La mujer, a su elección, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada normal de media hora con la misma finalidad, que podrá disfrutarse al principio o al final de la jornada, comunicando desde el principio el horario elegido.

Esta reducción de jornada podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. Guarda legal y otros.

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeña una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

Si dos o más trabajadores y trabajadoras solicitasen el uso de este derecho en el mismo puesto, del mismo centro de trabajo y en el mismo turno de trabajo, Ivesur, S.A. podrá limitar su uso por razones organizativas, ofreciendo a partir del segundo trabajador la posibilidad de concretar su horario en turno distinto del primer trabajador solicitante, y así sucesivamente hasta cubrir la totalidad de turnos correspondientes a ese puesto de trabajo.

En el caso previsto en el párrafo anterior, la concreción de los turnos y horarios solicitados por los trabajadores, se determinará según riguroso orden de preferencia de los mis-

mos, atendiendo a la fecha de la solicitud de la reducción de jornada.

Como medida de fomento del empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares que precisen sustitución, serán suplidas por nuevas contrataciones.

4. En lo no previsto por el presente artículo, las partes se someten al contenido sobre los particulares aquí previstos del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

Art. 22. Horas de libre disposición.

Se establece una bolsa de «horas de libre disposición», en número de 24, de las que el trabajador, dependiendo de la disponibilidad de la empresa, podrá disponer con la obligación de recuperarlas durante el mes en curso o el siguiente a la disposición, con excepción del tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de un título oficial, en cuyo caso serán de obligada concesión. Deberán ser solicitadas con dos días de antelación, y se recuperarán en la forma que indique el Jefe de estación, con un límite de una hora diaria. Podrán celebrarse acuerdos individuales entre el trabajador y el Jefe de Estación para recuperar dichas horas de forma distinta, respetándose los límites de descanso entre jornadas establecidos en la legislación vi ente, así como la distribución establecida en el artículo sobre vacaciones.

III. Régimen retributivo.

Art. 23. Política general.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen garantías generales de carácter colectivo. Para el año 2006 serán las que figuran en las tablas salariales del Anexo correspondiente del presente Convenio. Las retribuciones por conceptos relacionadas en dicho anexo se verán incrementadas para los años siguientes al inicial de entrada en vigor del presente Convenio de la siguiente forma: Año 2007 IPC Real Nacional 2006 + 0,25%. Año 2008 IPC Real Nacional 2007 + 0,35%. Año 2009 IPC Real Nacional 2008+ 0,45 %.

La remuneración total estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base. Es la parte de la retribución del trabajador fijada en función de la Categoría Profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para 2006 es la que figura en el anexo de tablas salariales, en 14 mensualidades, una correspondiente con cada mes del año y dos mensualidades más en concepto de pagas extraordinarias.

- Plus de absentismo/puntualidad. Se abonará la cuantía máxima anual prevista en el anexo de conformidad con los criterios establecidos en el art. 26 y 27 de este Convenio. Concepto que retribuyen la continuidad en la asistencia al trabajo y la puntual incorporación al mismo en cada jornada.

- Plus de transporte. Se establece un plus de desplazamiento por traslado del trabajador, desde su domicilio al centro de trabajo, estableciéndose la cantidad mensual según anexo, y para los doce meses del año.

- Plus convenio. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y al objeto de primar el alto nivel de trabajo y modernización, la calidad de los servicios, así como dedicación en el trabajo, se establece este plus que se abonará según la cantidad mensual reflejada en el anexo, y de acuerdo con los criterios establecidos en el art. 24 del Convenio.

- Plus de antigüedad. Los trabajadores cuya antigüedad reflejada en la nómina supere los cinco años, tendrán derecho a la retribución de un plus mensual de antigüedad consistente en un 5% de su salario base. Este plus se abonará en 'a nómina inmediata al momento en que el trabajador adquiera esta situación. Así mismo, los que superen los 10 años de

antigüedad referida en nómina tendrán derecho a la retribución de un plus mensual de antigüedad consistente en un 10% de su salario base.

- Plus de jefatura. Como complemento de puesto de trabajo y como contraprestación a las funciones encomendadas se establecen los complementos de Jefatura siguientes, que a su vez son proporcionales al tamaño del centro de trabajo, considerando el número de trabajadores promedio anual del año anterior, en el mismo.

Estaciones tipo A. Número de trabajadores igual o superior a 31.

Estaciones tipo B. Número de trabajadores mayor de 19 e inferior a 31.

Estaciones tipo C. Núm. de trabajadores igual o inferior a 19.

Jefe de Estación.

Retribución mensual estaciones tipo A. 490 euros mensuales.

Retribución mensual estaciones tipo B. 390 euros mensuales.

Retribución mensual estaciones tipo C. 290 euros mensuales.

La retribución para el Jefe de Estación en sustitución del titular del puesto será del 35%.

Jefe de Nave.

Retribución mensual estaciones tipo A. 238 euros.

Retribución mensual estaciones tipo B. 139 euros.

Retribución mensual estaciones tipo C. 110 euros.

La retribución para el Jefe de Nave sustituto del titular del puesto será del 65%. Debiéndose cumplir que los horarios de titular y sustituto cubran el 100% de la jornada de trabajo.

Jefe de Oficinas.

Retribución mensual estaciones tipo A. 220 euros.

Retribución mensual estaciones tipo B. 117 euros.

Retribución mensual estaciones tipo C. 90 euros.

Por las características del servicio los centros de trabajo sólo cuentan con el titular de jefe de oficinas.

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.

Art. 24. Plus convenio.

Tal y como ha sido descrito en el artículo anterior, queda vinculado a la actitud del trabajador en su puesto de trabajo, de conformidad con los criterios que actualmente están establecidos. Su importe por categorías se establece en el anexo correspondiente a la tabla salarial. La Comisión Paritaria controlará que este pago se haya abonado correctamente en caso de reclamaciones.

Art. 25. Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre de cada año. La cuantía de las pagas extraordinarias será equivalente al salario base, más el plus de convenio y la antigüedad. Art. 26. Plus de absentismo.

Se abonan 100 euros/mensuales (se denomina plus de absentismo mensual), y dos abonos de 600 euros en las nóminas de marzo y septiembre (plus de absentismo semestral), que se devengan mes a mes. (1 de marzo a 31 de agosto, 1 de septiembre-28/29 febrero).

Con carácter general, no se computarán a efectos de disminución del plus de absentismo: el accidente laboral, el

matrimonio, la hospitalización por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, licencia por nacimiento de hijo o adopción, fallecimiento cónyuge familiar primer grado, las horas sindicales y los permisos sindicales no retribuidos.

El plus de absentismo mensual se pierde por falta de asistencia al trabajo en supuestos no contemplados en el párrafo anterior, debiéndose aclarar que la falta de asistencia se considera sin tener en cuenta su duración. Si en el mismo mes existen más de una falta de asistencia o la duración de las mismas supera los tres días, se perderá el complemento de absentismo semestral correspondiente a ese mes. En caso de incapacidad temporal que se extienda temporalmente abarcando más de un mes, tratándose del mismo proceso ininterrumpido, no se perderá más que el absentismo mensual del mes de inicio siempre que la duración total del periodo de incapacidad sea inferior a 30 días.

En supuesto de incapacidad temporal por accidente no laboral o IT que acarree intervención quirúrgica, se perderá el absentismo mensual pero no el semestral si la duración de ese periodo no supera los 8 días.

Art. 27. Plus de puntualidad.

Por tal concepto se abonarán mensualmente 100 euros. No se percibirá tal plus cuando se cometan 2 faltas de puntualidad en el mes superior a 1 minuto.

Art. 28. Polivalencia.

No obstante la colaboración necesaria del personal, con las normas complementarias de la actividad, que más adelante se citan, en aras de mantener no sólo la competitividad de la empresa en su actividad, sino la excelencia en la calidad del servicio que se presta a nuestros usuarios, la designación de trabajadores como responsables de determinadas áreas o departamentos propios de la actividad de los centros, encargados de supervisar o asumir determinadas funciones, relacionadas con la gestión de los sistemas de calidad, medioambiente, atención a los clientes y mantenimiento de los equipos e instalaciones en los centros, serán remunerados en las cuantías que se especifican a continuación.

Delegado de atención al cliente; 30 euros mensuales.

Operario de mantenimiento; 30 euros mensuales.

Responsable de gestión medioambiental; 30 euros mensuales.

En estos casos se percibirá la remuneración descrita desde el mes siguiente a su nombramiento y se percibirá mientras se ostente el mismo, por lo que en ningún caso tales retribuciones tendrán la consideración de consolidaciones, dejando de percibirse el último mes de desempeño en el cargo.

Asimismo los auditores internos del sistema de calidad percibirán 30 euros por cada realización completa de auditoría anual, incluida dentro del plan de auditorías internas.

Los trabajadores que realicen inspecciones agrícolas recibirán 20 euros por salida.

Las funciones, nombramientos y ceses de los cargos referidos, se realizarán conforme a las normas internas de la empresa, valorando la dedicación, profesionalidad y trayectoria del personal.

Art. 29. Gastos de locomoción, manutención y estancias.

Se abonará en concepto locomoción, manutención y estancias, los gastos que en determinadas situaciones se generen a los empleados con ocasión del desempeño de sus obligaciones laborales, las siguientes cantidades:

- 0,19 euros por Km.

- Por pernoctación fuera de la localidad, 62 euros en concepto de hotel.

- Dieta por desayuno, 3,5 euros. Por almuerzo 15 euros y por cena, 15 euros igualmente. Para cobrar dieta por cena se requerirá pernoctar fuera de la localidad o terminar la jornada laboral con posterioridad a las 10 de la noche.

Art. 30. Horas extraordinarias.

El número de trabajadores de cada centro de trabajo será el necesario para atender normalmente el trabajo, sin necesidad de recurrir a horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia, averías o imprevistos, entendiéndose como imprevistos aquellos supuestos que se conozcan con menos de 24 horas de antelación.

Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas por descanso, por acuerdo entre las partes, a razón de 1 a 1.

La retribución de los trabajadores que formen la bolsa de trabajo para atender las jornadas de sábado conforme a lo especificado en el art. 17 del presente convenio se realizará a razón de 1 a 1,5 en retribución económica más 1 a 0,50 en descanso equivalente.

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

IV. Contratación.

Art. 31. Contratos de trabajo.

Los contratos se presumen por tiempo indefinido, si bien podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la ley que se contemplan en los párrafos siguientes.

La contratación temporal sólo se realizará por las modalidades de circunstancias de la producción, sustitución y formación o prácticas. Estas modalidades no podrán superar el 25% del total de trabajadores con contrato indefinido de Ivesur, S.A. Para ello, y entendiéndose las diversas circunstancias de las que partimos, se establece un periodo transitorio para el cumplimiento de estas condiciones que comprenderá los primeros nueve meses de vigencia del Convenio Colectivo.

Las personas que hayan tenido algún tipo de contratación y siempre que hayan superado el periodo de prueba de su primer contrato, tendrán preferencia para el acceso a futura contratación ya sea temporal o indefinida provocada por vacantes de cualquier origen.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/05 de 14 de junio.

A la finalización de cualquier contratación temporal, cualquiera que sea la modalidad empleada, el personal afectado tendrá derecho a una indemnización de 2 días de salario por mes trabajado, con respeto en cualquier caso al mínimo indemnizatorio legal por esta causa establecido en la normativa reguladora del contrato temporal que se trate. A efectos del cálculo de la indemnización por cese en el contrato temporal, se incluirán todos los conceptos.

Los trabajadores con contrato indefinido que deseen cesar voluntariamente en el servicio de Ivesur, S.A., vienen obligados a poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos un mes.

B) Oficiales Administrativos, Administrativos subalternos y obreros, 15 días.

En caso de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en la normativa propia de cada contrato.

El incumplimiento del plazo de preaviso, dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial. Habiendo avisado con la referida antelación, Ivesur, S.A. vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a Ivesur, S.A., llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

Ivesur, S.A. vendrá obligada a preavisar, en los plazos establecidos en la legislación vigente en caso de terminación de contrato.

El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 32. Jubilación parcial y voluntaria.

Cualquier trabajador tendrá derecho a jubilarse parcial o antipadadamente en los términos y con los requisitos previstos legalmente en el momento del ejercicio del derecho.

V. Mejoras sociales.

Art. 33 Complemento a la IT.

En los casos en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal Ivesur, S.A. complementará hasta el 100% de sus retribuciones si se tratase de la primera baja del año, el 90% si se tratase de la segunda baja y el absentismo en el centro de trabajo fuese inferior al 4%, y el 80% si se tratase de la tercera baja y sucesivas y el absentismo en el centro de trabajo fuese inferior al 4%. El concepto «retribuciones» en este artículo equivale a la cantidad total de las mismas pero deduciendo el plus de absentismo, transporte y puntualidad. Cuando la incapacidad se prolongase más de 20 días, Ivesur, S.A. pagará el 100% de las retribuciones, tal y como han sido descritas, a partir del día 21. En el caso de IT derivada de accidente laboral, Ivesur, S.A. complementará hasta el 100% de sus retribuciones, independientemente del número de bajas.

El absentismo (Absentismo = Núm. de Ausencias - Acc. Laboral y h. Sindicales/días laborables) se calcula tomando como referencia la media de los meses anteriores al mes en que se produce la baja, y para cada centro de trabajo.

Las variaciones en el absentismo de $\pm 0,1$ % provocan variaciones en el porcentaje del 1 % con el máximo del 100% y el mínimo del 75% para la 2.ª baja y del 60% para la tercera y sucesivas.

Art. 34. Indemnización por incapacidad permanente.

En los supuestos de incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente o enfermedad, la empresa deberá abonar al trabajador o a su derecho habiente en su caso una indemnización de 30.000 euros. Para garantizar dicho pago Ivesur, S.A. quedará obligada a concertar la correspondiente póliza de seguro, que entrará en vigor 30 días después de la firma del Convenio.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, o cuando ocurra a resultas o por consecuencia del accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en Ivesur, S.A. El hecho de que

Ivesur, S.A. no hubiera concertado la póliza no eximirá a ésta de abonar la indemnización establecida en este artículo.

Si las aseguradoras lo consienten, una vez producida la jubilación del trabajador, podrá el mismo seguir formando parte del personal asegurado por la póliza pero abonando él la prima que por tal mantenimiento en el grupo de trabajadores asegurados la aseguradora pudiera solicitarle.

Art. 35. Ayuda de estudios.

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sea cual fuere su antigüedad y modalidad de contrato, se establece unas ayudas de estudio por curso académico o escolar por cada uno de los hijos de éstos de acuerdo con la siguiente escala:

Guardería: 35 euros.

Educación infantil: 60 euros.

1.º, 2.º ciclo de E. Primaria: 120 euros.

3.º ciclo de E. Primaria, 1.ª a 4.º ESO: 150 euros.

Bachillerato y ciclo formativo de grado medio: 175 euros, (sólo 2 convocatorias por hijo). Licenciaturas, Diplomaturas o ciclo formativo de grado superior: 300 euros, (sólo 2 convocatorias por hijo).

Estas cantidades se abonarán en el mes de agosto. En caso de trabajador cabeza de familia, tendrá derecho a las mismas ayudas, para hermanos en período de estudios. También tendrán derecho a esta ayuda aquellos trabajadores en cuya unidad familiar se encuentren menores en los que concurren las circunstancias anteriormente citadas.

Para el abono de estas cantidades será necesaria la justificación previa por parte del trabajador.

Art. 36. Ayuda a discapacitados.

Ivesur, S.A. ayudará a todos los trabajadores que tuvieran hijos minusválidos psíquicos y/o físicos, con la cantidad de 80 euros mensuales por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

Art. 37. Seguro de salud.

Ivesur, S.A. concertará para su personal un seguro de asistencia sanitaria que cubra asistencia médica, urgencias y hospitalización con una entidad de reconocido prestigio a nivel nacional.

La empresa sufragará el importe correspondiente a la cuota de 103 trabajadores, siendo por cuenta del trabajador los costes en que incurra por utilización de los servicios, en los términos que establezca la compañía aseguradora.

Tendrán derecho a la misma los trabajadores que tengan una relación laboral superior a un año.

Art. 38. Préstamos personales.

Se contempla en este concepto la capacidad de Ivesur, S.A. para poder conceder préstamos personales a los trabajadores de la misma, obteniéndose por ello condiciones más ventajosas para el trabajador que solicitando lo mismo en entidades externas.

Ivesur, S.A. establecerá las condiciones en los que se conceden estos préstamos a través de sus normas internas de funcionamiento y gestión.

Art. 39. Defensa jurídica.

Es política de la empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias no concurren de manera manifiesta.

De acuerdo con tales principios, Ivesur, S.A. asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran dirigirse contra ellos como consecuencia de hechos realizados 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 concurrir las circunstancias establecidas en el párrafo anterior por no tener Ivesur, S.A. constancia de la conducta origen de la responsabilidad, quedará exonerada tanto de las obligaciones como de las responsabilidades que se pudieran derivar; reservándose en su caso el ejercicio de las acciones legales que correspondan frente al trabajador y siempre según lo determinado finalmente en resolución judicial; la cual si fuera firme y favorable al trabajador, obligará a la empresa a cumplir, retroactivamente, con la defensa y cobertura establecida en el párrafo anterior.

Art. 40. Utilización de los servicios por parte de los trabajadores.

El trabajador y su cónyuge tendrán derecho a recibir sin contraprestación económica los servicios de Inspección Técnica de Vehículos que presta la empresa, cuando el objeto de estos servicios sea de uso particular y exclusivo, con el límite anual de dos revisiones.

Art. 41. Protección a trabajadores con familia numerosa.

Los trabajadores o trabajadoras con familias con el reconocimiento legal de familia numerosa, tendrán preferencia al mantenimiento del puesto de trabajo en casos de Expedientes de Regulación, así como a la no aplicación de movilidad geográfica o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo frente al colectivo general de trabajadores.

Por otro lado en lo regulado en el art.20 sobre licencias sin sueldo y con reserva de puesto de trabajo, en los casos de familia numerosa legalmente reconocida y si la licencia es solicitada en relación con la situación familiar podrá ampliarse la misma a un máximo de 15 meses en los casos de familia numerosa de categoría general y hasta 18 en los casos de categoría especial.

VI. Prevención de riesgos.

Art. 42. Seguridad y Salud.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995, de 8 de noviembre, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y sus normas reglamentarias suponen la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y directivas de la Unión Europea. Esta Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores/as mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores/es en materia preventiva, en los términos señalados en la mencionada Ley.

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, para ello en cumplimiento de la ley se establece el Comité de Seguridad y Salud de Ivesur, que estará formado por seis miembros, 3 delegados de prevención representando a los trabajadores, que serán elegidos por los delegados de personal, y 3 representando a la empresa, elegidos por la dirección.

El comité tendrá las atribuciones relacionadas en la ley, y contará con su propio reglamento de funcionamiento, donde se establecerá la periodicidad de las reuniones y la forma de designación de los miembros, con respeto a lo establecido en el art. 38 de la Ley de Prevención.

Todos los integrantes de la plantilla, en los distintos centros de trabajo, están sujetos a la Salud Laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva que correctiva.

En la concepción de la Salud Laboral Integrada se considera que la Seguridad es parte integrante del proceso productivo siendo intrínseca e inherente al propio trabajo, concluyéndose que quien tiene la responsabilidad del trabajo, desde el Director de la empresa hasta el trabajador que lo ejecuta, cada uno en su nivel de responsabilidad, es responsable de su seguridad, en lo que a él puede afectarle y en lo que pueda afectar a los demás.

La Dirección de Ivesur, S.A. informará y formará, en su defecto a cada trabajador de los riesgos relativos a las tareas que deba desarrollar, a la zona en que éstas se realicen, así como de los riesgos generales y relativos en cada centro de trabajo, correspondiendo al trabajador tomar las medidas preventivas, que serán facilitadas por la empresa, que eliminen o minimicen los riesgos.

La Dirección de la empresa y los mandos, como responsables de la organización y desarrollo del trabajo, deberán cumplir fielmente lo establecido sobre Salud Laboral en la legislación vigente, planificando los medios necesarios para minimizar los riesgos a que estén sometidos los trabajadores/as y disponiendo los elementos de protección colectiva.

Los trabajadores/as cumplirán las normas sobre Salud Laboral establecidas en los centros de trabajo, utilizando adecuadamente los medios de protección colectiva disponibles, así como las prendas o elementos de protección individual (EPI).

Todo el personal cooperará, en la medida que pueda corresponderle, con las operativas establecidas por el Servicio de Prevención de la empresa, cumpliendo las funciones que tengan señaladas, sugiriendo iniciativas que mejoren la Salud Laboral y utilizando los medios establecidos para denunciar las incidencias que puedan producirse.

Los delegados de personal tal y como indica la ley realizarán sus funciones de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y ejercerán una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Art. 43. Ropa de trabajo y EPI.

Ivesur, S.A. proporcionará anualmente la ropa, que contendrá tanto el equipo de invierno como el de verano. Independientemente a ello, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, en su art. 3.c). El personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo que sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

No se establecerá ninguna diferencia entre la ropa que se entregue al personal de uno u otro sexo, permitiendo que se pueda optar libremente por la que resulte más cómoda. Se prestará por tanto también especial atención a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación. Tanto la uniformidad como los EPIS serán repuestos cuando por deterioro sea necesario. Será obligación del trabajador comunicar a sus mandos la pérdida o el deterioro de un EPI, para su inmediata sustitución.

Art. 44. Formación en prevención de riesgos.

Todos los cursos de formación incluirán un módulo en formación para la prevención de riesgos adaptado al contenido

general del curso. Ivesur, S.A. y los sindicatos ofrecerán a los trabajadores el nivel básico de formación en Prevención de Riesgos laborales, para que todo personal disponga del mismo antes del año de permanencia en la empresa.

VII. Faltas y sanciones.

Art. 45. Faltas y sanciones.

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

Faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes, (falta de puntualidad consiste en llegar tarde 1 minuto al puesto de trabajo).

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) Descuidos en la conservación del material, que provoquen el deterioro, avería o la sustitución por el mal uso del mismo.

d) Falta de aseo o limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, de teléfono, de situación familiar que afecte a la declaración de datos a efectos de seguridad social e IRPF.

f) Discutir violentamente entre trabajadores dentro de la jornada de trabajo, además será falta grave si se realiza en presencia de público o en áreas destinadas a la atención al público.

g) Los errores en el trabajo provocados por negligencia, desidia, demora inexcusable, o falta de conocimientos obligatorios para el puesto que desempeña.

h) Usar el teléfono móvil/fijo en zonas de atención al público.

i) Fumar en los lugares que no está permitido. Tendrá consideración de falta grave si se reatiza en lugares que supongan un riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.

Faltas graves.

a) Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas, en el periodo de 30 días.

b) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea 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) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

e) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

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

g) Simular la presencia de otro al trabajo, fichando o firmando por él. Fraude en los picajes.

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

i) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción distinta de la amonestación verbal.

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

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) Faltar 2 ó más días de asistencia al trabajo durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique.

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) Incumplir con lo dispuesto en el artículo 12 de la Orden de 15 de julio de 1985, de la Consejería de Economía e Industria de la Junta de Andalucía.

i) 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.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

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

Graduación de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves amonestación verbal, amonestación escrita suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves traslado de puesto dentro de la misma empresa suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

c) Por faltas muy graves suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días, inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría, traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna, despido disciplinario.

Art. 46. Procedimiento sancionador.

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

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

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

Ivesur, S.A. 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 muy graves, quedará en suspenso cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra.

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta muy grave, se seguirá el siguiente protocolo de actuaciones:

1. Se constituirá una Comisión para la tramitación del Expediente de Falta que estará compuesta por dos personas designadas por la Dirección de Ivesur, S.A. y un representante de los trabajadores.

2. 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 quien la Dirección determine. El trabajador tendrá un plazo de 5 días hábiles para alegar ante la Comisión lo que estime conveniente, incluidos medios de prueba, en defensa de sus intereses.

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

4. Sus representantes legales que podrán presentar informe en el plazo de tres días hábiles a la comunicación de la propuesta de resolución.

5. 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.

Art. 47. Excepcionalidad en caso de Violencia de Género.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad (art. 21.4 de la LOMMPIVNG).

Tal y como establece la LOMMPIVNG la trabajadora víctima de Violencia de Género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que Ivesur, S.A. tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Ivesur, S.A. estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales Ivesur, S.A. tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto anterior o la continuidad en el nuevo. Se guardará confidencialidad ante el cambio de trabajo de la trabajadora.

Si una trabajadora, víctima de Violencia de Género, es despedida mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de puesto de trabajo o suspensión de su contrato y el despido tuviera relación con su situación, éste tendrá el tratamiento de nulo y deberá readmitirse a la trabajadora.

VIII. Garantías colectivas.

Art. 48. Acción sindical.

La representación de los trabajadores en la empresa, o centros de trabajo, y sus funciones se regularán por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS ley 11/85 de 2 de agosto BOE del 8.8.85), así como lo que por esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de lo establecido anteriormente, la empresa se compromete:

a) Abstenerse de introducir prácticas antisindicales.

b) Permitir que los trabajadores sean informados durante la jornada laboral por medio del delegado de personal de la misma, sin que se interrumpa el proceso productivo.

c) La empresa deberá disponer de tablón de anuncios para asuntos sindicales, para que los sindicatos debidamente implantados inserten comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titularidad del centro.

d) Se establece un crédito horario sindical de 30 horas al mes por cada representante de los trabajadores, de las cuales cada organización sindical podrá hacer uso de hasta 15 horas de cada delegado, con el fin de acumularlas en un delegado perteneciente a la misma.

e) La empresa, previa comunicación por los delegados de personal o miembros del comité de empresa, autorizarán la presencia de miembros de centrales sindicales legalmente constituidas, en las asambleas de personal que realicen en el domicilio de la empresa, fuera de la jornada laboral.

f) La empresa se obliga a notificar a los delegados de personal, con carácter previo a su imposición, las sanciones que hayan de adoptar contra sus trabajadores por causa de las faltas de carácter laboral en las que hubiesen incurrido.

La empresa facilitará la celebración de asambleas de sus trabajadores en los centros de trabajo, solicitándolas con antelación, fuera de las horas de trabajo.

Disposiciones adicionales.

Primera. Principios de igualdad.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá los mismos derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así mismo, todo el personal masculino y femenino recogido en el presente convenio colectivo percibirá igual jornal o sueldo en relación con su categoría y profesión, siendo sus derechos exactamente iguales en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

A la firma de este convenio no esta aprobada la ley de garantía entre mujeres y hombres, existiendo tan sólo un anteproyecto.

Sin embargo del anteproyecto de ley se extrae en el Título sexto, Capítulo primero, art. 34 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva que de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante los convenios colectivos se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de mujeres al empleo y para favorecer la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Asimismo en el art. 32 de igualdad de trato en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, se inicia que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en del empleo publico, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones que se concedan.

Se acuerda por las partes firmantes del presente convenio colectivo el incluir las premisas antes indicadas a todos y cada uno de los artículos expuestos en el presente convenio en los términos legalmente establecidos.

Segunda. Adscripción al SERCLA.

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de este convenio colectivo, una vez agotados los trámites ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo

de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Tercera. Formación continua.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), suscrito el 19 de abril por las organizaciones sindicales más representativas, CCOO, UGT, CIG, y las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME y el Gobierno. Queda encomendada a la comisión mixta paritaria, regulada en este convenio, renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean consecuentes a la aplicación de dicho acuerdo.

CATEGORIAS

AREA ITV

	SALARIO (14 pagas)	PLUS TRANSPORTE (máx)	PLUS CONVENIO (máx)	PLUS ABSENTISMO (máx. mensual)	PLUS PUNTUALIDAD (máx. mensual)	TOTAL MES	PLUS ABSENTISMO Y PUNTUALIDAD (máx anual)	TOTAL AÑO	1 antigüedad (14 meses)	2 antigüedad (14 meses)
TECNICO 1ª	1.680,24	82,50	325,00	100,00	100,00	2.287,74	3.600,00	32.663,32	977,00	1.954,00
TECNICO 2ª	1.680,24	82,50		100,00	100,00	1.962,74	3.600,00	28.113,32		-
TECNICO EN FORMACION	1.680,24	82,50				1.762,74		24.513,32		-
INSPECTOR										
TECNICO	1.358,79	82,50	324,90	100,00	100,00	1.966,19	3.600,00	28.161,60	951,16	1.902,32
INSPECTOR 1ª	1.236,14	82,50	295,80	100,00	100,00	1.814,44	3.600,00	26.037,20	865,34	1.730,68
INSPECTOR 2ª	1.185,75	82,50	283,50	100,00	100,00	1.751,75	3.600,00	25.159,50	830,06	1.660,12
INSPECTOR 3ª	1.173,91	82,50	280,80	100,00	100,00	1.737,21	3.600,00	24.955,55	807,80	1.615,60
INSPECTOR EN FORMACION	1.173,91	82,50				1.256,41		17.424,75		

AREA ADMINISTRACION E INFORMÁTICA

	SALARIO (14 pagas)	PLUS TRANSPORTE (máx)	PLUS CONVENIO (máx)	PLUS ABSENTISMO (máx. mensual)	PLUS PUNTUALIDAD (máx. mensual)	QUEBRANTO MONEDA	TOTAL MES	PLUS ABSENTISMO (máx anual)	TOTAL AÑO	1 antigüedad (14 meses)	2 antigüedad (14 meses)
TECNICO 1ª	1.875,43	82,50	355,50	100,00	100,00		2.513,43	3.600,00	35.823,02	1312,80	2.625,60
ADMON											
TECNICO 2ª	1.360,97	82,50	324,60	100,00	100,00		1.968,07	3.600,00	28.187,98	952,68	1.905,36
ADMON											
TECNICO											
ADMON EN FORMACION	1.360,97	82,50					1.443,47		20.043,58		-
OTICIAL 1ª											
OTICIAL 2ª	1.260,45	82,50	301,50	100,00	100,00	50,00	1.894,45	3.600,00	27.157,30	882,28	1.764,56
ADMIVO											
ADMIVO	1.185,97	82,50	283,80	100,00	100,00	50,00	1.802,27	3.600,00	25.866,78	830,20	1.660,40
OFICIAL 3ª											
ADMIVO	1.117,10	82,50	267,30	100,00	100,00	50,00	1.716,90	3.600,00	24.671,60	782,04	1.564,08
ADMIVO. EN FORMACION	1.117,10	82,50					1.199,60		16.629,40		

AREA AUXILIARES

	SALARIO ANUAL (14 pagas)	transporte	TOTAL AÑO	1 antigüedad	2 antigüedad
TELEFONISTA	15.400,42	82,50	15.400,42	770,02	1.540,04
VIGILANTE	15.400,42	82,50	15.400,42	770,02	1.540,04
LIMPIADORA	15.742,00	82,50	15.742,00	787,10	1.574,20
PEON	15.474,25	82,50	15.474,25	773,71	1.547,43

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2006, de la Dirección Provincial de Cádiz del Servicio Andaluz de Empleo, 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 Pública de la Comunidad Autónoma Andaluza, esta Dirección Provincial ha resuelto dar publicidad a la subvención concedida con cargo al Programa Presupuestario 321 y al amparo de la Orden de 21 de enero de 2004, por la que se establecen las bases de concesión de ayudas para las Corporaciones Locales, los Consorcios de las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico, y empresas calificadas como I+E dirigidas al fomento del desarrollo local.

Programa: Proyectos y empresas calificadas como I+E Ayudas por Incorporación socios.

Expt.: 72/05/IS/21/06.

Beneficiario: Nabrada Informática, S.L.L.

Municipio: San Fernando.

Subvención: 4.808 euros.

Núm. Expt.: 56/05/IS/57/05.

Beneficiario: Cervecería Entrecaminos, S.L.L.

Municipio: Olvera.

Subvención: 9.616 euros.

Núm. Expt.: 23/05/IS/68/05.

Beneficiario: Riobo Jerez, S.L.L.

Municipio: Jerez de la Frontera.

Subvención: 14.424 euros.

Cádiz, 8 de noviembre de 2006.- El Director, Juan Manuel Bouza Mera.

CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE

RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2006, de la Delegación Provincial de Almería, por la que se acuerda la concesión de subvenciones para el fomento del asociacionismo comercial y el desarrollo de Centros Comerciales Abiertos correspondiente al ejercicio 2006.

Examinadas las solicitudes presentadas al amparo de la Orden de 20 de enero de 2006, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para el fomento del asociacionismo comercial y el desarrollo de los Centros Comerciales Abiertos (BOJA núm. 24, de 6 de febrero de 2006), esta Delegación Provincial

R E S U E L V E

Primero. Hacer pública la resolución de 16 de octubre de 2006 de esta Delegación Provincial, por la que se acuerda la concesión de ayudas a asociaciones, federaciones y confederaciones de comerciantes solicitadas al amparo de la Orden citada.

Segundo. El contenido íntegro de dicha Resolución estará expuesto en el tablón de anuncios de esta Delegación a partir del mismo día de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Tercero. Los plazos establecidos en dicha Resolución se computarán a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Almería, 15 de noviembre de 2006.- La Delegada Provincial, María Isabel Requena Yáñez.

CONSEJERÍA DE SALUD

RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se acuerda dar publicidad a la ejecución de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el recurso número 1299/01 seguido a instancias de doña María del Carmen Serrano García.

Con fecha 9 de octubre de 2006, se ha dictado la siguiente Resolución de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del SAS:

RESOLUCIÓN DE 9 DE OCTUBRE DE 2006, DEL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD POR LA QUE SE DISPONE EL CUMPLIMIENTO DE LA SENTENCIA DICTADA POR LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, CON SEDE EN GRANADA, EN EL RECURSO NÚMERO 1299/2001, SEGUIDO A INSTANCIA DE DOÑA MARÍA DEL CARMEN SERRANO GARCÍA

En el recurso contencioso-administrativo núm. 1299/2001, seguido a instancia de doña María del Carmen Serrano García contra la Resolución de 12 de enero de 2001, de la Dirección General de Personal y Servicios del SAS, por la que se declara la inadmisión del recurso extraordinario de revisión interpuesto por la actora contra la Resolución de 13 de octubre de 2000, (BOJA núm. 120, de 19 de octubre de 2000) de la misma Dirección General por la que se publicaba la Resolución definitiva de aspirantes que superaron el concurso oposición para cubrir plazas básicas vacantes de Trabajadores Sociales de Atención Primaria y Áreas Hospitalarias dependientes del Organismo, convocado por la Resolución de 30 de julio de 1998 (BOJA núm. 93, de 20 de agosto), la Sala ha dictado sentencia a 5 de junio de 2006, que es firme, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Estimamos parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña M.^a del Carmen Moya Marcos, en nombre y representación de doña M.^a Carmen Serrano García, contra la Resolución de fecha 12 de enero de 2001 -dictada por la Dirección General de Personal y Servicios del Servicio Andaluz de Salud- que se anula por no ser conforme a derecho; debiéndose proceder a la admisión del recurso extraordinario de revisión por el procedimiento legalmente establecido. Sin declaración sobre las costas procesales causadas.»

En su virtud, según lo dispuesto en los artículos 103 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y demás normativa de referencia, y de conformidad con las competencias que le vienen atribuidas por la Ley 8/86, de 6 de mayo, del Servicio Andaluz de Salud, y por el Decreto 241/2004, de 18 de mayo, que establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, esta Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional resuelve llevar a efecto el fallo judicial en sus propios términos, por lo que procede, de acuerdo con lo dispuesto en el fallo de la