

2011

PACTO SOBRE
CONDICIONES SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DIRECTIVO
EMPRESA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DEL TURISMO Y DEL DEPORTE DE
ANDALUCÍA, S.A

1. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL DE APLICACIÓN.- Las presentes Condiciones del Personal Directivo regulan las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública y el personal de especial confianza que, teniendo concertado contrato de trabajo común u ordinario, haya sido nombrado o designado para desempeñar las funciones o tareas de directivo, mediando su correspondiente y expresa aceptación del cargo y su previa conformidad con el presente pacto.

Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente pacto extraestatutario al trabajador directivo, habrá de entenderse realizada indistintamente a mujeres y/o hombres, en la primera acepción de este último término establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de las categorías profesionales expresadas en las presentes Condiciones del Personal Directivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Siéndole de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el personal directivo prestará sus servicios a la Empresa con el carácter de dedicación exclusiva, incompatible y plena.

2. ÁMBITO TEMPORAL.- Su vigencia abarcará la total duración de la relación de especial confianza entre las partes, requerida para el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo como personal directivo.

Las retribuciones para el presente año en cómputo anual son las que se establecen en las tablas correspondientes, que figuran como Anexo I de las presentes Condiciones del Personal Directivo.

Las retribuciones para los años siguientes serán establecidas mediante la oportuna revisión, en las condiciones y con los incrementos máximos que, para el personal de las empresas públicas, permita la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía. Para cumplimentar lo establecido en el punto séptimo, 2º, de la Instrucción 1/2005, de 23 de febrero, de la Dirección General de Administración Electrónica y Calidad de los Servicios de la Consejería de Justicia y Administración Pública, los incrementos retributivos que se produzcan en los años siguientes se aplicarán en la medida que sea necesario al complemento de puesto de trabajo, hasta que su importe cumpla la condición exigida en el indicado punto de la expresada Instrucción.

3. CLÁUSULA DE ABSORCIÓN.- La aplicación del presente pacto al personal comprendido en su ámbito, supone la sustitución de las condiciones laborales que vinieran disfrutando con anterioridad por las que en el mismo se establecen; sin que, por tanto, les sea de aplicación el Convenio Colectivo para el resto del personal.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente pacto podrán ser absorbidas por las que durante su vigencia puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga hasta ahora abonando la Empresa.

4. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.- En cuanto a movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, considerando en todo caso que todos los puestos anteriormente descritos del personal acogido al presente pacto se encuadran en el mismo Grupo profesional; y sin que sea de aplicación lo establecido en el apartado 4º de dicho artículo, al considerar no consolidables en supuesto alguno las condiciones (ni económicas, ni de ninguna otra índole) del puesto desempeñado, salvo el cómputo del tiempo que éste personal permanezca en puestos de especial confianza a efectos de antigüedad.

Entendida la movilidad geográfica como el cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia, la disponibilidad del personal directivo acogido al presente pacto para realizar desplazamientos de hasta un año de duración será plena; con la obligada consecuencia de que la Empresa deberá asumir el pago de los gastos correspondientes, ocasionados por su traslado y de los familiares a su cargo, así como del transporte de mobiliario, ropas y enseres.

En cualquier caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico alguno para el personal directivo, debiendo garantizarle la Empresa las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

5. JORNADA DE TRABAJO.- A título meramente orientativo, la jornada anual ordinaria de trabajo será de 1.748 horas, que el personal directivo acogido al presente pacto ajustará a las necesidades del servicio y al cumplimiento de los objetivos, tareas y funciones que les fueren encomendadas y que sean propias del puesto desempeñado.

La determinación de la jornada semanal y del horario diario de trabajo, durante todo el año, se ajustará igualmente a las necesidades del servicio y al cumplimiento de los objetivos, tareas y funciones a realizar; sin que en ningún caso puedan causar derecho al reconocimiento, devengo o pago de horas extraordinarias.

La jornada de trabajo semanal se distribuirá normalmente de lunes a domingo, en jornada de mañana y tarde y conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso los períodos de descanso, semanales y entre jornadas diarias de trabajo, legalmente establecidos.

6. VACACIONES Y PERMISOS.- Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, entendiéndose a estos efectos por laborables los comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de cada semana, excluyendo los festivos; y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo en

aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias no sea posible.

Si en la fecha en que debiera iniciar el correspondiente período de disfrute de vacaciones el directivo se encontrase en situación de incapacidad temporal, por accidente o enfermedad común, no se le computará como tiempo vacacional el que permanezca en dicha situación; de manera que comenzará el disfrute del período vacacional íntegro que le corresponda cuando fuere dado el alta.

No se producirá ampliación ni compensación alguna del período fijado para el disfrute de vacaciones cuando la situación de incapacidad se origine una vez iniciadas las mismas, salvo cuando lo sea por enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización de un mínimo de tres días, o baja que precise inmovilización domiciliaria por un plazo superior a 5 días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, la persona afectada tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros; así como a prolongar sus vacaciones por los días en que se le hubieren interrumpido, de forma inmediata y sucesiva al período que estuviere disfrutando cuando la interrupción se hubiese producido, o en otras fechas, conforme a las necesidades del servicio.

7. PERMISOS RETRIBUIDOS. LACTANCIA.- En estas materias se estará a lo dispuesto, con carácter general, en el Estatuto de los Trabajadores; y, en particular, a lo establecido en los artículos 28 y 29 del Convenio Colectivo para el resto del personal.

8. EXCEDENCIAS.- El personal directivo acogido al presente pacto podrá disfrutar de excedencias forzosas y voluntarias conforme a la legislación vigente.

Se considera excedencia forzosa la motivada por la designación, elección, nombramiento o selección para cargo o puesto de responsabilidad en el ámbito del sector público, entendiendo como tal cualquiera de las administraciones públicas, las empresas públicas y organismos autónomos de la Junta de Andalucía, así como las fundaciones de interés general, participadas directa o indirectamente por la Junta de Andalucía.

9. RETRIBUCIONES.- A partir de la suscripción del presente pacto y durante el tiempo en que el trabajador permanezca en un puesto directivo no le será de aplicación el sistema retributivo que tuviere consolidado con anterioridad, salvo el complemento de antigüedad.

El personal directivo acogido al presente pacto percibirá las retribuciones que le corresponda, conforme se determinan en la Tabla correspondiente que figura como Anexo I, por los siguientes conceptos:

Salario base.- Es la parte de la retribución fijada para la jornada completa de trabajo.

Antigüedad.- Este complemento se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El derecho a su percepción se causará a partir del día de la fecha de su consolidación.

El personal afectado por el presente Pacto percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía asciende a 50,73 €. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicios prestados en Turismo Andaluz, en cualquier administración pública, así como en otra empresa pública u organismo autónomo de la Junta de Andalucía, o en fundaciones de interés general, participadas directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía.

Complemento de puesto de trabajo.- Es el destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad e incompatibilidad.

El derecho a su percepción está condicionado al ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que no tiene el carácter de consolidable.

Pagas extraordinarias.- Serán dos al año (verano y Navidad) de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base, complemento de puesto, antigüedad, y plus de dedicación especial, en los casos que corresponda. La paga de verano se devengará del 1º de enero al 30 de junio, y se abonará con la mensualidad de junio; el devengo de la de Navidad se producirá del 1º de julio al 31 de diciembre, y se abonará con la mensualidad de diciembre.

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados, hasta el día de abono de cada una de dichas pagas, no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a la respectiva fecha de abono, su importe se reducirá proporcionalmente.

10. DIETAS.- El personal directivo acogido al presente pacto percibirá una indemnización económica por los gastos que tuviere que realizar como consecuencia del servicio en territorio nacional, conforme a lo establecido en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, y en las Órdenes de 20 de septiembre de 2002 y 11 de julio de 2006, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, en las cuantías y por los conceptos siguientes:

A) DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL

- Alojamiento: 64,27 euros.
- Manutención pernoctando: 40,82 euros.
- Manutención sin pernoctar: 26,67 euros.
- Media manutención: 20,41 euros.

B) DIETAS EN TERRITORIO NACIONAL (MADRID)

- Alojamiento: 96,41 euros.
- Manutención pernoctando: 41,78 euros.
- Manutención sin pernoctar: 26,67 euros.
- Media manutención: 20,89 euros.

Excepcionalmente, conforme a lo establecido en el artículo 11.2 del Decreto 54/1989, en su redacción dada por el Decreto 404/2000, el personal directivo acogido al presente pacto podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean expresamente autorizados por el Consejero Delegado, o el miembro del Comité de Dirección del que dependan. Los miembros del Comité de Dirección podrán optar por éste régimen justificadamente.

Cuando, por razón del servicio, los directivos y directivas acogidos al presente pacto no se vean obligados a realizar ninguna de las dos comidas principales del día fuera de la residencia habitual no se devengará indemnización alguna por este concepto.

Se devengará media manutención cuando, por razón del servicio, se vean obligados a realizar alguna de las dos comidas principales del día fuera de la residencia habitual. Se entenderá que el servicio obliga a realizar fuera una de las comidas principales cuando comience antes de las veintidós horas o termine después de las quince horas.

Se devengará el importe completo de los gastos de manutención cuando el servicio exija realizar las dos comidas principales fuera de la residencia habitual. Se entenderá que el servicio obliga a realizar fuera las dos comidas principales cuando comience antes de las catorce horas y termine después de las veintidós horas.

Se devengarán gastos de alojamiento cuando el servicio obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual, salvo que el desplazamiento se hubiese realizado durante la noche y se hubiere pernoctado en el transcurso del mismo.

A los efectos de lo convenido en el presente pacto se entenderá por residencia habitual la correspondiente a la ciudad o población en la que se encuentre el centro de trabajo donde el directivo o directiva preste ordinariamente su actividad.

Se aplicará el sistema de aportación de la correspondiente relación de gastos debidamente justificados, en aquellos casos que traigan causa, directa o indirectamente, en la participación del personal directivo en misiones conjuntas con autoridades, instituciones o entidades públicas y organizaciones empresariales.

En todo caso, siempre que se aplique el sistema de aportación de la correspondiente relación de gastos debidamente justificados en territorio nacional, su cuantía máxima no podrá superar las cantidades que seguidamente se fijan, para cada uno de los conceptos que integran las dietas:

- Alojamiento (incluido desayuno), Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia: 130 euros
- Alojamiento (incluido desayuno), resto territorio nacional: 100 euros

- Comida: 30 euros
- Cena: 30 euros

Los gastos de alojamiento y manutención por viajes que el personal directivo acogido al presente pacto deban realizar por consecuencia de su trabajo en el extranjero se ajustarán a lo dispuesto en el Anexo III del Decreto 54/1989, en su redacción dada por el Decreto 404/2000; con las siguientes cuantías máximas, para cada uno de los conceptos que integran las dietas, cuando en tales supuestos se aplique el sistema de aportación de la correspondiente relación de gastos debidamente justificados:

- Alojamiento (incluido desayuno): 200 euros
- Comida: 60 euros
- Cena: 60 euros

En cualquier caso las dietas en territorio extranjero se devengarán desde el momento en que se pase la frontera o se salga del último puerto o aeropuerto nacional y durante el recorrido y estancia en el extranjero, dejándose de percibir desde el momento de la llegada a la frontera o primer puerto o aeropuerto español.

11. DESPLAZAMIENTOS.- La prestación de servicios fuera de la localidad en que se encuentre el centro habitual de trabajo, dará derecho a viajar por cuenta de la Empresa en el medio de transporte que se determine al encomendarla o autorizarla. Los desplazamientos se realizarán preferentemente en líneas regulares de transportes públicos.

La utilización de vehículo particular podrá autorizarse en los siguientes casos:

- a) Cuando la prestación del servicio comience y termine el mismo día.
- b) Cuando la prestación del servicio sea itinerante y se realice en distintas localidades.
- c) Cuando la rapidez o eficacia del servicio lo haga más aconsejable que el transporte en medios colectivos o éstos no existan.

El personal directivo acogido al presente pacto percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, cuando utilicen su vehículo propio en horario laboral para atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa, con previa y expresa autorización de la misma; o el importe del billete del medio de transporte público utilizado. En el caso de que se ponga a disposición del personal directivo un vehículo de la Empresa, será obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento, sin derecho a percibir compensación ni indemnización algunas por dicho concepto.

Además, cuando en las condiciones y con la finalidad anteriormente dicha el personal directivo utilice habitualmente su propio vehículo, percibirá 0,02 euros más por kilómetro recorrido en concepto de compensación o indemnización por el aseguramiento del vehículo, depreciación y riesgos de avería.

En cualquier caso, cuando utilicen sus propios vehículos deberán tener concertada por cuenta propia la correspondiente póliza de seguros que cubra cualquier riesgo o responsabilidad que pudieran derivarse de dicha utilización, tanto para sí mismos como para sus vehículos, acompañantes y terceros.

La Empresa no asumirá responsabilidad alguna que pudiera derivarse de la utilización de los vehículos particulares de su personal.

Las distancias entre las distintas localidades, en general, serán calculadas con arreglo a las que figuren en el Mapa Oficial de Carreteras editado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.

Cualquiera que sea el número de personas que en la prestación de servicios utilicen conjuntamente un vehículo particular, causará derecho a devengar sólo una indemnización.

Los desplazamientos dentro del término municipal por razón del servicio se efectuarán en medios de transporte público colectivo, salvo que el Consejero Delegado, o el miembro del Comité de Dirección del que dependa el directivo o directiva que se desplace, autorice otro medio de transporte. En el caso de autorizarse el uso de vehículos particulares u otros medios especiales de transporte, la cuantía de las indemnizaciones será la establecida con carácter general para tal supuesto.

Los gastos de desplazamientos por viajes que el personal directivo deba realizar por consecuencia de su trabajo fuera del territorio de la Comunidad Autónoma o del territorio nacional se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 404/2.000, de 5 de octubre, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, y disposiciones complementarias.

12. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.- Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones reglamentarias que la desarrollan, debiendo velar en todo momento por el cumplimiento de dicha normativa por el personal que tenga a su mando.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todo el personal directivo acogido al presente pacto. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la Empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de dicho personal para el desempeño de sus funciones.

13. FORMACIÓN.- Para mejorar la actividad productiva y facilitar la formación y capacitación profesional del personal directivo acogido al presente pacto, la Empresa sufragará los cursos de formación que se consideren necesarios a fin de lograr un mejor desarrollo de sus funciones específicas.

El personal directivo acogido al presente pacto podrá asistir a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para el servicio que presta a la empresa. La asistencia será voluntaria para el directivo o directiva, salvo que hubiere sido programada por la Dirección o resulte de especial interés para la Empresa.

No obstante, deberán poner a disposición de la Empresa toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la propia Empresa, o realizados durante el horario de trabajo.

Cuando el directivo o directiva acogido al presente pacto haya recibido formación con cargo a la Empresa durante el tiempo en que hubiere permanecido en un puesto de especial confianza, deberá indemnizar a la misma por daños y perjuicios si extinguiera voluntariamente dicha relación en el plazo de los dos años siguientes a cuando hubiere recibido aquella, o la extinción se hubiere producido por despido disciplinario declarado procedente. El importe de dicha indemnización será equivalente al 50% de los gastos, dietas, desplazamientos y cualesquiera otros que hubiere originado la asistencia y matriculación al curso, estudios o congreso correspondientes.

14. ANTICIPOS.- El personal acogido al presente pacto tendrá derecho a percibir un anticipo de hasta el 90 % del importe neto de la nómina, que le será abonado entre los días 15 y 17 del mes en que presente su solicitud. No podrán solicitarse anticipos consecutivamente, ni más de dos veces al año.

15. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.- En los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, el personal acogido al presente pacto percibirá desde el primer día en que encontrara en dicha situación un complemento con cargo a la Empresa, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones.

En caso de baja por maternidad, la Empresa adelantará a la directiva que lo solicite el pago de las retribuciones mensuales íntegras que le correspondan, hasta que la interesada perciba de la Seguridad Social la prestación correspondiente, cuyo importe deberá reembolsar a la Empresa el día siguiente a dicha percepción.

16. SEGUROS DE ACCIDENTES Y DE RESPONSABILIDAD CIVIL.- El personal directivo acogido al presente pacto tendrá la cobertura de una póliza colectiva de seguro de vida que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador o trabajadora de 106.090 €, cuando la causa sea enfermedad común; y de 159.135 €, cuando lo sea accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá la consideración de accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado del directivo o directiva desde su domicilio habitual al centro de trabajo y viceversa.

El importe de las primas correspondientes será sufragado íntegramente por la Empresa, actualizándose anualmente los capitales asegurados en el mismo porcentaje en que se incrementen las retribuciones del personal directivo, conforme a lo dispuesto en la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Asimismo, la Empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los directivos y directivas acogidos al presente pacto en el desempeño de sus funciones o realización de las tareas que tuvieren encomendadas, con

inclusión de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos que les fueren imputados no sean constitutivos de delito, así declarado en sentencia.

17.- JUBILACIÓN.- La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años. La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia, en cuyo supuesto se producirá al completarse dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

En el caso de que el trabajador o trabajadora se jubile total y anticipadamente, a los 64 años, tendrá derecho a percibir de la Empresa, en concepto de indemnización, una cantidad igual al importe de cuatro mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y de una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de servicio a partir del 20 inclusive.

18. ACCESO, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL DIRECTIVO DE LA EMPRESA.- Los puestos directivos de la Empresa se consideran de especial confianza, requerida mutua y recíprocamente, entre la propia Empresa y quienes ocupen dichos puestos, para el ejercicio de las funciones y tareas que les corresponden, conforme al modelo organizativo empresarial. En consecuencia, el acceso, la modificación y la extinción de la condición de personal directivo se regirán por las siguientes normas:

18.1. El **acceso** a dichos puestos, sólo tendrá lugar mediante libre designación o nombramiento del Consejo de Administración o del Consejero Delegado y la consecuente y voluntaria aceptación del interesado.

Será requisito indispensable para acceder a un puesto de Director, Directora, Subdirector o Subdirectora el de estar vinculado previamente a la Empresa con contrato laboral.

El acceso a uno de estos puestos, comportará la suspensión de la aplicación de la totalidad de las condiciones laborales y económicas que viniera disfrutando o tuviera consolidadas el trabajador hasta ese momento, así como las del Convenio Colectivo para el resto del personal de la Empresa, salvo cuando específicamente se diga otra cosa en las presentes Normas; condiciones todas ellas que serán sustituidas por las del presente Pacto, durante el tiempo en que permanezca en el puesto de especial confianza.

A su vez, ninguna de las condiciones laborales, sociales y económicas del presente pacto tendrá el carácter de consolidable; salvo el complemento retributivo por antigüedad, respecto al número de trienios.

18.2. La **modificación** por cambio de puesto directivo, mediante designación o nombramiento para otro de la misma naturaleza y de especial confianza, llevará aparejada la consecuente alteración de las condiciones retributivas para ajustarlas todas ellas al nuevo puesto.

18.3. La **extinción** de la condición de directivo podrá producirse por voluntad del interesado o interesada, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses. El incumplimiento, total o parcial, del deber de preaviso dará lugar a una indemnización a favor de la Empresa,

equivalente al importe de las retribuciones correspondientes a la duración del período incumplido.

De igual modo podrá extinguirse la relación de especial confianza por simple desistimiento de la Empresa, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso mínimo de tres meses. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de las retribuciones correspondientes a la duración del período incumplido.

18.3.1. A la extinción de la relación de especial confianza el directivo, de mutuo acuerdo con la Empresa, podrá incorporarse a su puesto, sin derecho a percibir indemnización alguna por la pérdida de la condición de personal directivo.

A partir de la fecha de la extinción de la relación de especial confianza, le volverá a ser aplicado el Convenio Colectivo para el resto del personal y el sistema retributivo correspondiente su categoría profesional, sin que puedan considerarse consolidadas ninguna de las cantidades o conceptos retributivos que hubiere venido percibiendo en el puesto de especial confianza, excepto el complemento por antigüedad.

18.3.2. Al término de la relación de especial confianza, caso de no mediar acuerdo sobre la incorporación al puesto, el salario diario regulador de la extinción definitiva de la relación laboral, o del posible despido, será la media de las retribuciones diarias percibidas por el trabajador durante tres anualidades de la vida laboral en la Empresa por todos los conceptos, a determinar por el propio interesado. Condición que será aplicable durante el período máximo de dos años, a contar desde la fecha de extinción de la relación de especial confianza; salvo en el supuesto de que ésta última, o la de la relación laboral común, se hubieren producido como consecuencia de despido disciplinario declarado procedente.

19. DERECHOS SINDICALES.- En materia de derechos sindicales, las partes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Si bien, sin perjuicio de otras formas de representación, el personal directivo acogido al presente pacto no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, declarando incompatibles sus funciones con el desempeño de tareas o cargos sindicales o representativos del resto de los trabajadores de la Empresa.

20. FUENTES Y DERECHO SUPLETORIO.- Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de especial confianza se regulan específicamente por el presente pacto. En lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; sin que le sea aplicable al personal directivo acogido al presente pacto el Convenio Colectivo para el resto del personal de la Empresa, salvo en las cuestiones que expresamente se mencionan en este pacto.

