

## CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO

### TECNOLOGICO

RESOLUCION de 25 de noviembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la Inscripción, Depósito y Publicación del Convenio Colectivo de la Empresa de Gestión Medioambiental, SA (Código de Convenio 7100422).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa de Gestión Medioambiental, SA (Código de Convenio 7100422), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 11 de noviembre, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 26 de julio de 2002 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### Resuelve

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

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

**Tercero:** Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 25 de noviembre de 2002.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

## CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y SUS TRABAJADORES

**(2001-2005)****Capítulo I. Disposiciones generales.****Artículo 1. Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa de Gestión Medioambiental (en adelante EGMASA) y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

Bajo la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros 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 motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de grupos y niveles profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Quedan no obstante excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección y el personal directivo, así como aquellos trabajadores que realicen puesto de trabajo que sean calificadas por la Alta Dirección de la empresa como de especial confianza, con pacto extraestatutario propio, que le será aplicable mientras desempeñen dichas funciones.

Igualmente quedan excluidos de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo específico dentro de la empresa, en función de las características del sector de producción en que presten sus servicios retribuidos, en especial, los trabajadores de actividades de prevención y extinción de incendios. Además quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio colectivo los trabajadores de los siguientes sectores productivos: Construcción, minería, limpieza, tratamiento de RSU, jardinería, hostelería y turismo, servicios de guardería y vigilancia, viveros, forestal, pecuario, ganadero, agrícola en general y depuración de aguas, salvo el personal encargado, técnico o titulado medio o superior, destinado a la dirección



y supervisión de las actividades citadas, que quede incluido dentro de la plantilla funcional de la empresa.

Se exceptúa de lo anterior los trabajadores que, en el momento de la firma de este convenio colectivo, estuvieran dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Interprovincial de EGMASA 1998-2000, hasta la extinción del contrato laboral vigente con la empresa, al tiempo de la entrada en vigor de este convenio colectivo.

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

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

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

## **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 30 de Septiembre del año 2005. Los efectos salariales se retrotraerán, no obstante, al 1.1.01, compensándose cualesquiera anticipos a cuenta que se hubieran abonado a cuenta de los incrementos pactados en este convenio colectivo, salvo los incrementos retributivos semestrales regulados en el art. 41 para los trabajadores en prácticas, cuyos efectos se aplicarán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.**

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

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

En defecto de regulación legal, la revisión se llevará a cabo conforme al IPC

general acumulado de los últimos 12 meses anteriores a la finalización de la vigencia inicial del Convenio.

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

#### **Artículo 5. Condición más beneficiosa.**

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

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

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

No obstante, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no le diera entrada en el registro al Convenio como consecuencia de que alguna de las cláusulas o artículos no estuvieran ajustados a Derecho, la Comisión Negociadora del Convenio estará obligada a la subsanación de los defectos que se hayan producido y se recojan en la resolución de la Autoridad Laboral, en la medida en que las modificaciones que deban introducirse sobre lo originalmente pactado no afecten sustancialmente al contenido y equilibrio de los pactos alcanzados.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, cuyo contenido afecte sustancialmente a lo pactado, las partes vendrán obligadas a negociar para restablecer el equilibrio de los términos de la negociación colectiva. El Convenio devendrá ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

#### **Artículo 7. Comisión de vigilancia e interpretación.**

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

2. Esta Comisión estará formada por diez miembros de los cuales cinco lo serán en representación de los trabajadores proporcionalmente a su grado de representatividad, en función del número de delegados y miembros de Comités



de Centros de Trabajo, y otros tantos en representación de la Empresa que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio, y un secretario con voz pero sin voto que se nombrará por unanimidad. Igual proporcionalidad se observará en las comisiones de trabajo para cada una de las materias que se decidan por la COMVI.

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

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

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

- d) Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores afectados.
- e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.
- f) Desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

4. El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:

- a) La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.
- b) Ambas partes deberán pronunciarse por escrito y con copia a los interesados sobre la cuestión planteada en el plazo máximo de 15 días.
- c) El Secretario será elegido por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la COMVI y levantará acta de cada sesión. El Acta deberá estar firmada por todos los asistentes.

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

#### **Artículo 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.**





Agotadas las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el II Acuerdo Interprofesional para su constitución y el III Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía, desarrollo, o normas que los sustituyan.

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

## **Capítulo II. Organización del trabajo y clasificación profesional.**

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

#### **A) Organización del trabajo.**

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

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

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

#### **B) Ámbito de la organización del trabajo.**

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

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





teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

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

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

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

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

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

## **Artículo 10. Grupos, niveles profesionales.**

### **A) Grupos profesionales.**

**Grupo A:** Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior o de experiencia laboral equivalente desempeñen un puesto de trabajo para los que se exija dicha titulación.

Niveles:

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel base.

Las capacidades generales y experiencia profesional al servicio de EGMASA que deberán acreditar los trabajadores para la clasificación dentro de cada uno de

dichos niveles dentro del grupo se determinan en el apartado B de este artículo.

**Grupo B:** Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado universitario, o experiencia equivalentes, desempeñen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación.

Niveles:

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel base.

Las capacidades generales y experiencia profesional al servicio de EGMASA que deberán acreditar los trabajadores para la clasificación dentro de cada uno de dichos niveles dentro del grupo se determinan en el apartado B de este artículo.

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

Niveles:

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel base.

Las capacidades generales y experiencia profesional al servicio de EGMASA que deberán acreditar los trabajadores para la clasificación dentro de cada uno de dichos niveles dentro del grupo se determinan en el apartado B de este artículo.

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

Nivel 1.

Nivel base.



Las capacidades generales y experiencia profesional al servicio de EGMASA que deberán acreditar los trabajadores para la clasificación dentro del grupo se determinan en el apartado B de este artículo.

**Grupo E:** Se encuadran en este grupo los trabajadores que desempeñen puesto de trabajo para las que se exija sólo esfuerzo físico y/o atención y no requieran de cualificación académica.

Se distinguen los siguientes niveles dentro del grupo:

Nivel 1.

Nivel base.

Las capacidades generales y experiencia profesional al servicio de EGMASA que deberán acreditar los trabajadores para la clasificación dentro del grupo se determinan en el apartado B de este artículo.

### **B) Niveles profesionales.**

La clasificación profesional y consolidación de niveles por razón de la capacitación acreditada se ajustará a lo previsto en este apartado y al procedimiento de promoción previsto en el artículo 18 de este convenio colectivo. En tal sentido, el nivel asignado a cada trabajador se retribuirá en función de su capacidad acreditada ante la organización, por conocimientos, habilidades y experiencia profesional dentro de la empresa, con independencia del puesto de trabajo, dentro del grupo profesional, que en cada momento desempeñe el trabajador.

Se definen los siguientes niveles en cada grupo profesional:

#### **Grupo A:**

Se encuadran en el nivel 1 quienes, disponiendo de los requisitos de titulación o experiencia equivalente, para su encuadramiento dentro del grupo profesional, acrediten capacidad para ser responsables de unidades técnicas o administrativas, y directores de trabajos, que comporten funciones de especial complejidad o relevancia económica, debiendo acreditar, al menos, una experiencia profesional, con un desempeño profesional adecuado, de cuatro años en el nivel 2 dentro de la empresa y un total de nueve años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.

En el Nivel 2 de este grupo se encuadran aquellos trabajadores que, disponiendo de los requisitos para su pertenencia al grupo profesional se caracterizan por tener capacidad para realizar labores de alto contenido intelectual, responsabilizándose de sus resultados, debiendo acreditar al menos tres años de experiencia profesional con un desarrollo profesional adecuado, dentro del nivel

inferior del grupo, y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones para las que se exija titulación superior.

En el Nivel 3 se encuadran los trabajadores que cumpliendo los requisitos para su encuadramiento en el grupo profesional acrediten dos años de experiencia previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas o hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo profesional.

Se incluyen en el nivel base los trabajadores que no acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa y que requieran la titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo.

### **Grupo B:**

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

En el Nivel 2 se encuadran los trabajadores que, disponiendo de los requisitos de titulación o experiencia equivalente, para su pertenencia al grupo profesional, tengan acreditados con anterioridad a su incorporación a la empresa, dos años de experiencia profesional en actividades que requieran dicha titulación, o hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo profesional, teniendo capacidad para desempeñar funciones que estén referidas a la coordinación de unidades administrativas o productivas y/o supervisión de obras y servicios.

Se incluyen en el nivel base los trabajadores que no acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo.

### **Grupo C:**

El Nivel 1 se caracteriza en especial dentro del grupo por tener los trabajadores capacidad para coordinar y organizar las tareas de un grupo de trabajadores adscritos a unidades administrativas o a la supervisión directa de obras y



servicios, debiendo acreditar una experiencia profesional con un adecuado desempeño de, al menos, dos años en el nivel 2 del grupo, y un total de siete años de experiencia profesional en funciones referidas al grupo profesional.

En el Nivel 2 se encuadran los trabajadores del grupo con mayor experiencia y polivalencia profesional, que posibilita ejecutar las tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad, generando actividad para otros trabajadores, requiriéndose al menos tres años de experiencia en el nivel inferior del grupo con un desempeño adecuado y un total de cinco años de experiencia profesional en funciones de análoga especialización.

En el Nivel 3 se encuadran los trabajadores que, cumpliendo los requisitos de titulación o experiencia equivalente, exigidos para su encuadramiento en el grupo profesional, acrediten dos años de experiencia profesional en actividades que requieran dicha titulación o conocimiento, análogas al puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, previa a su incorporación a la empresa, o bien hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo.

Se incluyen en el nivel base, los trabajadores que no acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas, para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo.

#### **Grupo D:**

Se caracteriza el nivel 1 este grupo por estar integrado por aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos de titulación o experiencia equivalente para su pertenencia al grupo, tienen capacidad para realizar funciones de carácter elemental, con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos muy precisos, con un alto grado de supervisión, disponiendo de conocimientos suficientes de las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, con experiencia previa a su incorporación a la empresa de al menos dos años en la realización de funciones propias de su puesto de trabajo, o bien hayan permanecido dos años en el nivel base del grupo.

Se incluyen en el nivel base, los trabajadores que no acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas a la del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, para las que se requiera disponer de los requisitos de titulación o conocimientos equivalentes exigidos para su pertenencia al grupo.

#### **Grupo E:**

Se integran en el nivel 1 de este grupo el personal cuyas funciones, con un alto grado de dependencia, sólo requieran esfuerzo físico y/o atención y no requieran



de cualificación académica o profesional y tengan dos años de experiencia profesional, previa a su incorporación a la empresa o bien haya permanecido dos años en el grupo profesional.

Se incluyen en el nivel base los trabajadores que no acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas análogas.

### **Artículo 11. Relación funcional de puestos de trabajo.**

La Empresa está obligada en el primer trimestre de cada ejercicio económico de EGMASA a presentar, a los Representantes Unitarios de los trabajadores y a las Secciones Sindicales, la estructura presupuestaria de la plantilla funcional por centros de trabajo, conforme a las previsiones del PAIF (Programa de Actuación, Inversión y Financiación) previsto en la Ley de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobado por el órgano de administración de la empresa, incluyendo tanto los puestos de trabajo cubiertos por personal indefinido como aquellos otros que, dependiendo de las cargas de trabajo existentes en cada momento, pueden ser ocupados por trabajadores temporales.

La Empresa comunicará a los representantes del personal la previsión de plazas que pretende cubrir en el ejercicio, con arreglo al presupuesto previsto, distribuido por centros de costes y Divisiones de la empresa.

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

### **Artículo 12. Trabajos de inferior y superior grupo.**

La realización de trabajos de superior o inferior grupo profesional se entenderá exclusivamente referida a la asignación temporal al trabajador de funciones inherentes a puesto de trabajo encuadradas en el grupo superior o inferior, respectivamente, a aquel en el que esté encuadrado el puesto de trabajo habitual del trabajador. Además de lo establecido en la regulación laboral correspondiente, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de grupo superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.
2. Para la adscripción de un trabajador a funciones de grupo inferior será necesario el informe previo de los Delegados del Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere.

El trabajador que realice funciones de grupo superior a las que correspondan al

grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a 6 meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca y consolide su pertenencia al grupo superior en el nivel inmediatamente superior al nivel base de cada grupo profesional. Cuando se desempeñen funciones de grupo superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo y puesto de trabajo que tenga asignados y los que correspondan a la función que efectivamente realice.

3. La realización de trabajos de superior e inferior grupo estará referida a la expresa asignación por escrito al trabajador de las funciones o responsabilidades esenciales correspondientes a dichas puesto de trabajo. En los casos de trabajos de superior grupo, el reconocimiento de la situación a efectos de devengo salarial se producirá por la efectiva realización de las funciones y asignación de responsabilidades durante al menos una jornada completa de trabajo.

### **Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.**

#### **A) Movilidad geográfica.**

1. La movilidad geográfica se efectuará siempre entre puesto de trabajo correspondientes al mismo grupo y de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

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

a) Abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares.

b) Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

c) El resto de las ayudas por razón de traslado se pactarán entre la Empresa y el trabajador afectado.

6. Se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no

será inferior al de 30 días naturales.

#### 7. Garantías:

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, se mantendrá con categoría correspondiente al grupo y nivel que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución consolidada correspondiente, percibiendo los complementos retributivos que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

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

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

a) Los trabajadores que hayan cumplido 45 años.

b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

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

a) Que el trabajador ocupe la plaza más cercana geográficamente a la que deba cubrir. Si se hubiera atendido en los últimos 3 años otra vacante del mismo empleo con trabajadores de ese mismo Centro de trabajo, se trasladará a un trabajador del siguiente Centro más cercano.

b) Entre los trabajadores de un mismo centro se elegirá al de menor antigüedad.

c) Entre los de igual antigüedad, se considerarán criterios favorables para la movilidad geográfica:

- Tener menos cargas familiares.

- No estar realizando estudios en ese curso escolar.

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

#### **B) Movilidad funcional.**

1. La empresa, ante necesidad acreditada de la producción, podrá disponer la movilidad funcional de los trabajadores.

2. Cuando sea necesario, la Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo





debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida al trabajador durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

3. La mencionada movilidad funcional solo podrá realizarse entre puesto de trabajo del mismo grupo y centro de trabajo.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en el apartado anterior requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

5. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que las funciones encomendadas correspondan a un grupo inferior, en cuyo caso tendrá derecho a las que el trabajador tuviera anteriormente. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6. Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de los derechos económicos garantizados en el presente Convenio.

7. Será necesario informe previo de los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 14. Desplazamientos temporales.**

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

2. El trabajador tendrá derecho a 2 días laborables de permiso retribuido en su domicilio de origen por cada mes de desplazamiento (computándose dentro de dichos días los de viaje) cuando el centro de trabajo al que se le hubiera desplazado temporalmente implique la necesidad de cambios de residencia, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

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



4. Lo previsto en el punto 2 no será de aplicación a los puestos de trabajo de carácter esencialmente itinerante o impliquen desplazamientos de manera ordinaria. Dichas circunstancias se harán constar específicamente en su contrato individual, a partir de la firma de este convenio colectivo.

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

#### **Artículo 15. Provisión de vacantes. Contratación de personal.**

Se entiende por vacante la necesidad de la empresa de cubrir el desempeño efectivo de una puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción en cada momento.

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

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

Para la provisión de vacantes de acuerdo con los sistemas de traslado y promoción se estará a lo dispuesto en el Reglamento establecido al efecto por la COMVI. En cualquier caso, la participación en procedimientos de traslado y promoción requerirá una antigüedad mínima en la empresa de seis meses. En cualquier caso, cuando el puesto de trabajo que se pretenda cubrir tenga carácter estable, será requisito indispensable que el candidato tenga la consideración de trabajador indefinido, salvo que en la propia convocatoria, se ofrezca la contratación por tiempo indefinido a los candidatos que mantengan relación temporal con la empresa.

Para la participación en procedimientos de promoción a ascensos se requerirá la previa constatación en la ficha personal del trabajador de que posee las competencias necesarias para el puesto de trabajo a que esté referido el procedimiento, según la evaluación realizada por el comité de selección. En tal sentido, con carácter trimestral el comité de selección analizará las solicitudes de reconocimiento de competencias para trabajos de superior grupo o nivel.

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



## Artículo 16. Contratación de personal.

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

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

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

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

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



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

No se podrán producir a la finalización de cada ejercicio pérdidas netas de empleo sobre la cifra de 362 trabajadores indefinidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo, salvo lo previsto en los artículos 44 y 51 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

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

Las conversiones de contratos temporales de duración determinada, incluidos los formativos, en contratos estables, se ajustarán al régimen legalmente establecido para la modalidad «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida» bajo cuyo régimen jurídico se regularán las relaciones laborales nacidas de dicha conversión.

Tales conversiones de contratos temporales en contratos estables, así como las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, y las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, se acogerán a los incentivos aprobados en las normas estatales y autonómicas en vigor en cada momento para fomento del empleo.

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

1. Reubicación de los excedentes laborales por cese o modificación de la actividad principal o servicio al que estaban vinculados, dentro del ámbito de la Empresa, en puestos de similares características. A tales efectos se considerarán puestos de similares características aquellos en los que las competencias profesionales exigidas para su adecuado desempeño coincidan al menos en un 75%, así como aquellos puestos que no requieran de un periodo formativo para alcanzar las competencias exigidas superior a tres meses. La citada preferencia estará referida a la cobertura de vacantes que estén sometidas a los procesos de traslado y promoción así como en relación a aquellos otros trabajadores que estén contratados bajo modalidades puramente temporales. Igualmente gozarán



de preferencia ante la creación y puesta en marcha de nuevas actividades y servicios.

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

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

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

5. El reingreso en la empresa se producirá de forma que la indemnización por despido no exceda del salario mínimo garantizado que hubiera percibido el trabajador durante el tiempo de la baja laboral en la empresa, debiendo reintegrar la diferencia.

### **Artículo 18. Promoción profesional.**

Con independencia de los casos de ascensos en virtud de los procedimientos internos de provisión de vacantes, a los trabajadores de los grupos E y D, les será reconocida su pertenencia al grupo inmediatamente superior, de la siguiente forma:

**1º caso:** Trabajador sin experiencia contratado en el grupo E: Estará 2 años en el nivel Base, pasando al cabo de los cuales al nivel 1. Una vez aquí, tras un período de 3 meses pasará al grupo D y nivel 1; en el que permanecerá 3 años, transcurridos los cuales pasará al nivel 3 del grupo C.



**2º caso:** Trabajador con experiencia contratado en el grupo E: Permanecerá 27 meses en el nivel 1 de este grupo, pasando a continuación al nivel 1 del grupo D; en el que permanecerá 3 años, transcurridos los cuales pasará al nivel 3 del grupo C.

**3º caso:** Trabajador sin experiencia contratado en el grupo D: Estará 2 años en el nivel Base, pasando al cabo de los cuales al nivel 1. Una vez aquí, tras un período de 18 meses pasará al nivel 3 del grupo C.

**4º caso:** Trabajador con experiencia contratado en el grupo D: Permanecerá 42 meses en el nivel 1 de este grupo, una vez transcurrido este período pasará al nivel 3 del grupo C.

Lo anterior, se entenderá sin perjuicio del deber de superarlos programas formativos para la adquisición de los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño profesional en el grupo correspondiente.

Los trabajadores de los restantes grupos profesionales de la empresa podrán consolidar niveles superiores dentro de su grupo profesional en función del cumplimiento de la experiencia mínima exigible dentro de cada nivel por este Convenio Colectivo. Así mismo será requisito para la consolidación de nivel superior la realización y superación de un programa de formación y desarrollo profesional, que permita acreditar que el trabajador está en posesión de las competencias profesionales exigidas para el nivel que se pretenda consolidar.

La Empresa se comprometerá en el plazo de 6 meses desde la firma del presente Convenio Colectivo a poner a disposición de los trabajadores los programas de formación necesarios para la promoción profesional.

Excepcionalmente, la empresa podrá reconocer la pertenencia a los grupos B o A cuando por la experiencia equivalente y la formación complementaria, se acredite disponer de las competencias profesionales exigidas para el grupo, aun cuando se carezca de la titulación necesaria correspondiente.

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

La empresa convocará semestralmente los procesos de reclasificación en el nivel profesional dentro del grupo.

## **Capítulo IV. Jornada, descansos, vacaciones y permisos.**

### **Artículo 19. Jornada laboral y horarios.**

La jornada laboral durante la vigencia de este convenio para los distintos centros





y lugares de trabajo queda establecida de la siguiente manera:

Con carácter general la jornada será de 1.625 horas, en cómputo anual.

Para los trabajadores que presten sus servicios en las Plantas Industriales, Laboratorios, CIDMA, Barcos o centros productivos asimilados, se establece una jornada anual de 1.656 horas, cuya compensación económica está recogida en el complemento específico (plus de jornada) previsto para tal circunstancia en la retribución pactada para estos trabajadores en el presente Convenio.

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

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

Las reducciones de jornada que representen en cómputo anual un empleo a tiempo completo inferior a 362 trabajadores, dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, deberán conllevar su sustitución obligatoria por parte de la empresa.

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

El horario se determinará por la Dirección de la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores. El horario así determinado con arreglo al calendario laboral, distribuido en días laborables para cada centro de trabajo y en jornada partida o continuada se fijará diariamente en cuanto a hora de entrada y salida laboral.

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

1. Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias, salvo horarios de cobertura de turnos.
2. Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de, al menos, doce horas.
3. Que la distribución de las jornadas se concentre preferentemente en cinco días



de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de Fin de Semana. La COMVI informará la distribución de las jornadas especiales por necesidades del servicio.

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

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

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

#### **Artículo 20. Calendario laboral.**

El calendario laboral de la empresa en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días laborables y el horario diario de trabajo ordinario, de acuerdo con la jornada anual pactada, se determinará por la Dirección, previo informe de los diferentes Comités de Centro, o en su defecto los Delegados de Personal. El calendario laboral expresará por cada centro de trabajo los días de jornada continua o partida, respetando lo siguiente:

La jornada continua se concentrará en los periodos comprendidos entre el 1 de junio y el 15 de septiembre; el 24 de diciembre y 7 de enero; Semana Santa y tres días en la semana de feria local.

Cuando la feria local coincida en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, se extenderá dicho periodo en el mismo número de días que hubieran coincidido.

No tendrán la consideración de días laborables el 24 y 31 de diciembre. Si dichos días coincidieran con un día no laborable, se disfrutarán en días laborables comprendidos entre el 24 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año. Así mismo, no tendrá la consideración de laborable un día con motivo de la feria local, que se determinará en función de las necesidades del servicio.

El resto de los días laborables se trabajará en jornada partida de mañana y tarde, salvo los viernes de la totalidad del año, en que se trabajará en jornada continua.



Se exceptúa de lo anterior los centros de trabajo cuyas operaciones requiera el trabajo a turno o jornadas especiales, de acuerdo con los requerimientos de los trabajos a realizar.

Sin perjuicio de la jornada anual pactada y como consecuencia de los ajustes de calendario laboral, los trabajadores podrán disfrutar de dos días de asuntos propios. La petición de estos días deberá realizarse con, al menos, 72 horas de antelación, quedando su disfrute condicionado a la organización del trabajo, debiendo ser autorizados expresamente por el responsable al que reporte el trabajador. No podrán disfrutarse de manera consecutiva.

### **Artículo 21. Cambios de jornadas por motivos personales.**

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

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

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

### **Artículo 22. Prolongación de jornada.**

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. En todo caso el tiempo acumulado de horario ordinario y prolongación de jornada no excederá de 9 horas.

Los tiempos adicionales trabajados serán compensados en tiempo equivalente de su jornada laboral, dentro de los 30 días siguientes a su realización, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Todo tiempo que exceda de 9 horas diarias será considerado como extraordinario, y se registrará por las normas de horas extraordinarias. No obstante, en el caso de que por necesidades del servicio se debiera prolongar la jornada en más de una hora sobre dicho límite, la totalidad del exceso será considerado como horas extraordinarias.

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

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

1. El tiempo en que el trabajador deba permanecer fuera del lugar de trabajo, se

entenderá como tiempo de trabajo, con el límite de nueve horas diarias, a efectos de su computo.

No obstante, en los casos en que el trabajador, por circunstancias relativas al trabajo deba pernoctar fuera del municipio donde radique el centro de trabajo, se computarán 12 horas de trabajo. El exceso sobre las nueve horas, que no tendrá carácter de hora extraordinaria se compensará por descanso en igual proporción, cuando las circunstancias de producción lo permitan, dentro de los 30 días siguientes salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Se excluye de lo dispuesto en este apartado, a aquellos trabajadores cuyo desempeño laboral ordinario se desarrolle fuera del centro de trabajo, por tener su puesto de trabajo un carácter esencialmente itinerante o estar los desplazamientos previstos de manera ordinaria en su puesto de trabajo, compensándose tales circunstancias de trabajo en sus complementos de puesto de trabajo.

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

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

4. Los técnicos superiores y encargados adscritos al Plan Infoca y a programas de emergencia, que por las singulares características de su jornada ordinaria, debiesen trabajar en festivos y en horas nocturnas, computarán estas horas a razón de 1,25. El exceso computable del 0,25, se disfrutará conforme al artículo 24.6 del Convenio.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

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

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

tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en la normativa vigente.

2. Será obligatoria la realización de horas extraordinarias, cuando ello sea requerido por la empresa para la realización de actuaciones urgentes para la defensa y/o reparación de daños medioambientales o de emergencia medioambiental, con un límite de 35 horas obligatorias. Dicha obligación queda compensada por el complemento de disponibilidad que se establece en el anexo de tabla salarial de este convenio por dicho concepto, sin perjuicio del descanso compensatorio o percepción económica por la efectiva realización de las mismas.

3. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en el apartado anterior se regirán por lo dispuesto en la normativa vigente.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

5. La Dirección de la empresa o del centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, delegados sindicales y en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución temporal y relación nominal de los trabajadores que las realizaron. Así mismo, y en función de esta información y los criterios más arriba señalados, la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo a la autoridad laboral en los supuestos en que se requiera por la legislación vigente.

6. No tendrán carácter de horas extraordinarias las horas de exceso sobre el máximo de las ordinarias de trabajo que se compensen por tiempo de descanso, previa comunicación con 48 horas de antelación. La compensación se realizará en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. El descanso compensatorio será disfrutado por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan, pero en cualquier caso antes de los 30 días siguientes salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En lo que se refiere al personal de los grupos A y B y el nivel 1 del grupo C, la compensación se realizará a razón del tiempo equivalente de descanso sobre el tiempo extraordinario trabajado.

7. El valor de las horas extraordinarias para el caso de que por las necesidades del servicio no pudieran compensarse mediante descanso se ajustará a lo previsto en el artículo 45 del presente convenio. El personal de los grupos A y B y el nivel 1 del grupo C, salvo supuestos excepcionales autorizados por la Dirección de la empresa, sólo podrán compensar el tiempo extraordinario trabajado mediante descanso.

8. Las condiciones extraordinarias no contempladas en éste artículo se pactarán entre los representantes de los trabajadores y la empresa.



## Artículo 25. Vacaciones.

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

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

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

- a) Acuerdo entre los trabajadores de una misma Dirección o Departamento, de la misma categoría y turno.
- b) En caso de que no existiera acuerdo entre los trabajadores de la misma Dirección o Departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares.
- c) En caso de concurrir en estas circunstancias varios trabajadores será determinante la antigüedad en la empresa.
- d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permite las necesidades del servicio.
- e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó, o a las vacaciones anuales. En ambos casos siempre que las necesidades del servicio lo permita.
- f) En caso de contrato temporal inferior a un año, las vacaciones correspondientes a dicho contrato podrán acumularse en el supuesto en que el trabajador siga ligado a la empresa, siempre que las vacaciones devengadas no excedan de 22 días hábiles en un período anual.
- g) En caso de interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles por cada día de vacaciones no disfrutado, debiéndose abonar al trabajador cuantos daños y perjuicios hubiera



sufrido por la interrupción ordenada, tales como los de viaje, alojamientos concertados u otros que pudieran ser acreditados.

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

### **Artículo 26. Permisos retribuidos.**

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

1. Lo previsto en el apartado 3-b del citado artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, será igualmente aplicable a los supuestos de adopción.
2. Lo establecido en el apartado 3-c del mencionado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, será ampliado a dos días en el caso de que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.
3. Se reconocerá el derecho de 15 días de permiso retribuido, en los casos de parejas de hecho inscritas en las instancias competentes, que acrediten su convivencia como tal.

La empresa, discrecionalmente y previo informe de la comisión de interpretación y vigilancia, podrá conceder licencias retribuidas, por período de hasta un año, para la realización de estudios directamente relacionados con el objeto social de la empresa y las funciones que el trabajador desempeñe en ella.

Esta licencia sólo podrán solicitarla los trabajadores con más de tres años de antigüedad y no podrán concederse cuando se encuentren en la misma situación más del 10% de la plantilla o más del 25% del grupo profesional a que pertenezca el trabajador. Mientras dure el permiso el trabajador tendrá derecho al salario base, si no percibe ninguna otra prestación durante este período. El trabajador que disfrute un permiso de esta naturaleza no tendrá derecho en los tres años siguientes a la excedencia voluntaria ni a licencias retribuidas y, de causar baja voluntaria o ser despedido precedentemente, deberá indemnizar a la empresa con las retribuciones percibidas durante dicho período.

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



Además de lo anteriormente referido los permisos retribuidos se atenderán a lo recogido en la Ley 39/1999 para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

### **Artículo 27. Permisos no retribuidos.**

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

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La empresa concederá dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3. Lo anterior se entiende sin perjuicio de cuantos derechos corresponden a los trabajadores como consecuencia de lo establecido en la normativa vigente sobre conciliación del trabajo y la vida laboral.

### **Artículo 28. Excedencias.**

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

#### **A) Excedencia forzosa.**

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato y de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de Asambleas Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de Alto cargo en la legislación correspondiente.

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

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

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

### **B) Excedencia voluntaria.**

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la empresa, debiéndose ser solicitada con 15 días de antelación a la fecha prevista para su comienzo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco. Solo podrá ser ejercido este derecho otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

El régimen de reingreso será el legalmente establecido.

### **C) Excedencias especiales.**

Se estará a lo establecido en la vigente normativa laboral sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

## **Capítulo V. Prevención de riesgos laborales.**

### **Artículo 29. Prevención de riesgos laborales.**

En lo referente a prevención de riesgos laborales, será de aplicación las disposiciones contenidas en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

### **Artículo 30. Representación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.**

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

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

Las funciones del Delegado de Prevención serán las siguientes:

- a) Promover la observancia de las disposiciones en materia de seguridad e higiene.
- b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores. Todo esto teniendo siempre en cuenta las condiciones específicas de cada centro de trabajo y cada puesto de trabajo.
- c) Informar en la tramitación de expedientes sobre toxicidad, penosidad o peligrosidad.
- d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el vigilante de seguridad de acuerdo con la empresa, y solicitar la intervención de la autoridad laboral competente, si existiera discrepancia con la empresa.

La empresa promoverá la formación específica de estos Delegados de Prevención. La formación se establecerá en un plan que será aprobado por la Dirección y por los Delegados de Prevención de Riesgos del Centro antes del 31 de Diciembre del año en curso, para ser ejecutado en el año siguiente. Dicho plan formativo tendrá carácter anual y en el mismo figurarán las necesidades formativas y su programación para su completa ejecución.

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

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

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

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

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

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta en materia de jornada, lo previsto en la normativa vigente, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Todos los trabajadores dispondrán anualmente de su Ficha de prevención de riesgos laborales. En caso de modificación de las condiciones de trabajo se dispondrá de dicha Ficha previamente al inicio de la nueva actividad.

Se establecerá un Plan formativo elaborado por el Servicio de Prevención y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud y delegados de prevención.

Será de obligado cumplimiento por parte de todos los trabajadores de la empresa, las normas de seguridad e higiene establecidas dentro de la misma.

Trabajadores encargados de la puesta en funcionamiento de las medidas de evacuación y emergencia, para todo ello la empresa formará a los delegados de prevención y riesgos laborales de forma periódica.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se celebrarán de forma ordinaria cada tres meses y las extraordinarias cada vez que lo solicite una de las partes.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta en materia de jornada, lo previsto en las disposiciones en vigor, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

## **Artículo 31. Prendas y medidas de protección.**

### **A) Prendas y protecciones de trabajo.**

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

La dotación de referencia será:

1. Técnicos y Analistas: Dos equipos de laboratorio y un par de calzado al año.
2. Personal de Plantas: Dos monos y un par de calzado de seguridad en el momento de la contratación efectiva y un mono y un par de calzado de seguridad cada seis meses y ropa de abrigo.

En el caso de manipulación de ácidos o materias corrosivas, se proveerá la dotación adecuada y necesaria frente a los citados agentes. A los trabajadores que realicen actividad a la intemperie se les dotará de equipamiento impermeable.

3. Personal de Flota.
4. Dos equipos de verano y dos de invierno al año (pantalón y camisa), un par de calzado cada seis meses y ropa de abrigo.
5. Personal técnico y encargado forestal: Dos equipos de invierno y dos de verano.
6. Los trabajadores estarán obligados a utilizar la uniformidad prevista durante el tiempo de trabajo.
7. La entrega efectiva de prendas de trabajo estará sujeta a reposición de las inservibles por su uso ordinario.

## **B) Medidas de protección.**

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

1. Protección a la Maternidad.

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

2. Trabajos en pantalla.

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

3. Personal con capacidad disminuida.



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

### **Artículo 32. Asistencia sanitaria.**

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.
2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos los trabajadores adecuado a las características de su desempeño profesional, cuyo resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la empresa solo dispondrá del resultado global sobre la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo.

## **Capítulo VI. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 33. Norma general.**

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

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

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

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

### **Artículo 34. Faltas leves.**

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

- b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- c) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.
- d) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.
- e) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- f) El uso contrario al autorizado por las normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa.
- g) La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

### **Artículo 35. Faltas graves.**

- a) La falta de obediencia debida a los superiores.
- b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores y público en general.
- d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
- e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del art.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.
- g) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) El uso contrario al autorizado por las normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño importante.
- j) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.



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

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

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

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

### **Artículo 36. Faltas muy graves.**

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

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

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

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

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

f) El uso contrario al autorizado por las normas internas publicadas por la empresa, el descuido y la negligencia en la conservación de los locales, vehículos, material y documentación, y demás bienes de la empresa, cuando del mismo se derive un daño muy importante.

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

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

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

j) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.

k) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad



laboral, por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

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

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

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

### **Artículo 37. Sanciones.**

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

#### **1. Por faltas leves:**

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

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

#### **2. Por faltas graves:**

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

#### **3. Por faltas muy graves:**

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

b) Despido.

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

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

### **Artículo 38. Prescripción de faltas.**

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

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

### **Artículo 39. Procedimiento sancionador.**

Para las faltas graves o muy graves, deberá efectuarse apertura de expediente contradictorio en el que será oído el interesado y sus representantes legales, dándose cuenta de la sanción impuesta a la vez al interesado y a sus representantes legales.

En el supuesto de apertura de expediente sancionador por falta muy grave que pudiera traer como consecuencia despido disciplinario del trabajador, la empresa podrá disponer la suspensión de empleo y sueldo como medida cautelar, hasta la resolución del expediente. La citada medida cautelar no podrá superar los quince días, durante los cuales se deberá tramitar y resolver el expediente sancionador

Si la resolución fuera absoluta, se abonará al trabajador el salario dejado de percibir. Si la resolución fuera sancionadora y consistiera en la suspensión de empleo y sueldo, se tomará en consideración a efectos de su cumplimiento los días en que se hubiere mantenido la suspensión cautelar.

### **Artículo 40. Garantías procesales.**

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

## **Capítulo VII. Condiciones económicas.**

### **Artículo 41. Retribuciones básicas, complementos y pluses salariales.**

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

Salvo lo dispuesto en este artículo acerca de los complementos de especial dedicación, de especial responsabilidad y de jornada; los complementos de puestos de trabajo y pluses salariales para cada trabajador, no serán consolidables por lo que exclusivamente se devengarán en atención al puesto de

trabajo a la que efectivamente esté adscrito el trabajador.

En todo caso, los complementos de nocturnidad; turnicidad, jornada, festividad; disponibilidad; traslado de puerto base; trabajos submarinos; embarque y toxicidad, se percibirán en atención a la efectiva sujeción del puesto de trabajo a tales circunstancias objetivas.

El complemento de especial dedicación se percibirá por los trabajadores cuya jornada laboral se ejecute en, al menos, un 60% fuera del centro administrativo de trabajo, y cuyas funciones estén referidas a la supervisión de varias unidades de obra, con dispersión geográfica y con plena disponibilidad para resolver las incidencias relacionadas con las mismas. El complemento de especial dedicación consistirá en una cantidad fija mensual de 222,79e, equivalentes a 37.069 pesetas.

El complemento de especial dedicación se consolidará para aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo desde enero del año 2001 y como mínimo durante diez meses por año trabajado.

Los trabajadores que deban permanecer disponibles para su incorporación inmediata con objeto de resolver incidencias relacionadas con su puesto de trabajo, percibirán un complemento de guardia localizada de 12,74e, equivalentes a 2.120 pesetas/día hasta el grupo C y de 19,09e, equivalentes a 3.176 pesetas/día para los grupos A y B. Se excluye de la percepción de este complemento a los trabajadores que tengan reconocido un complemento de especial responsabilidad superior al 25% del salario base, al comprenderse la retribución correspondiente a la disponibilidad, dentro de dichas retribuciones.

Se establece un complemento de disponibilidad que compensará a todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, la obligatoriedad de realizar horas extraordinarias para la realización de actuaciones urgentes para la defensa y/o reparación de daños medioambientales o de emergencia medioambiental, por importe de un 1% del salario bruto, que se abonará conjuntamente con el pago del complemento de productividad. A los efectos del cálculo para este pago se considera como salario bruto la suma de los siguientes conceptos salariales y económicos a que tengan derecho los trabajadores: Salario base, complemento de nivel, complemento especial responsabilidad, complemento personal, antigüedad, toxicidad y penosidad, turnicidad, nocturnidad, complemento de embarque, traslado de puerto base, trabajos submarinos, complemento de especial dedicación, plus de transporte y plus de jornada. Este complemento será compatible e independiente del complemento de guardia localizada.

El complemento de especial responsabilidad se percibirá, a partir del nivel 1 del Grupo C, en atención a la valoración individualizada de la actividad laboral en





cada momento, por razón de los parámetros objetivos de naturaleza funcional; de gestión de los recursos materiales y humanos; de comunicación y representación; y trascendencia y repercusión de la gestión. El citado complemento podrá ser igualmente percibido por los niveles 2 y 3 del grupo C, cuando el trabajador tenga bajo su responsabilidad, equipos de personas o unidades productivas.

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

La aplicación de la valoración del complemento de especial responsabilidad no derivará disminuciones respecto de las actuales retribuciones, adquiriendo carácter de consolidable, y absorbible sólo por efecto de los incrementos retributivos con motivo de la reclasificación profesional, en caso de que la valoración del citado complemento resultara negativa. Dicha consolidación tendrá eficacia durante la vigencia del contrato laboral que tenga suscrito el trabajador al tiempo de la firma del convenio colectivo, entendiéndose aplicable al personal que adquiriera la condición de indefinido durante la vigencia del actual convenio colectivo.

La aprobación de la metodología de valoración sobre los parámetros antes citados, con especificación de los pesos específicos de cada uno de ellos, en sus diferentes grados de valoración, requerirá el acuerdo en el seno de la Comisión de Vigilancia e Interpretación de este Convenio Colectivo.

La valoración objetiva de la responsabilidad individual del puesto de trabajo requerirá el informe previo de la representación de los trabajadores.

El complemento de jornada se consolida para aquellos trabajadores que lo perciban al tiempo de la firma del convenio como consecuencia del puesto de trabajo que desempeñen. No obstante, el trabajador vendrá obligado a la realización de 1.656 horas de trabajo efectivo, sea cual sea el puesto de trabajo que en cada momento desarrolle.

Los trabajadores incluidos en el nivel base de cada grupo profesional, con independencia de la forma de su contrato laboral, serán retribuidos conforme a lo siguiente:

1. Durante el primer semestre de experiencia profesional, percibirán el 60% de las retribuciones correspondientes al salario base y complemento de nivel inferior en el grupo profesional.
2. Durante el segundo semestre de experiencia profesional, percibirán el 70% de las retribuciones correspondientes al salario base y complemento de nivel inferior



en el grupo profesional.

3. Durante el tercer semestre de experiencia profesional, percibirán el 80% de las retribuciones correspondientes al salario base y complemento de nivel inferior en el grupo profesional.

4. En el cuarto semestre de experiencia profesional, percibirán el 90% de las retribuciones correspondientes al salario base y complemento de nivel inferior en el grupo profesional.

Lo anteriormente previsto sobre retribución del nivel base en cada grupo profesional, será igualmente aplicable a los contratos en prácticas establecidos en la vigente normativa laboral.

#### **Artículo 42. Antigüedad.**

Consistirá en un 1% anual del Salario Base del grupo en atención al tiempo en el que, en cada momento, esté encuadrado el trabajador. El complemento de antigüedad se devengará por trienios.

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

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

#### **Artículo 43. Productividad y competitividad.**

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

A los efectos del cálculo para este pago se considera como salario bruto la suma de los siguientes conceptos salariales y económicos a que tengan derecho los trabajadores: salario base, complemento de nivel, complemento de especial responsabilidad, complemento personal, antigüedad, toxicidad y penosidad, turnicidad, nocturnidad, complemento de embarque, traslado de puerto base, trabajos submarinos, complemento de especial dedicación, plus de transporte, plus de jornada y disponibilidad.

Estarán incluidos en el sistema de retribución por productividad todos los

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

#### **Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias y abono de vacaciones.**

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

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

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

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

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

180

SB = Sueldo base mensual.

CN = Complemento de nivel.

A = Cantidad mensual percibida por antigüedad.

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

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

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



siguiente fórmula:

$$SB+CN+A+CP/ 264$$

SB = Sueldo base mensual.

CN = Complemento de nivel.

A = Cantidad mensual percibida por antigüedad.

CP = Suma de complementos de puesto de trabajo.

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

#### **Artículo 45. Horas extraordinarias.**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 46. Dietas y desplazamientos. Gastos de comedor.**

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





1. Por gastos de manutención y alojamiento:

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

b) Media manutención: Hasta 17,89e, equivalentes a 2.976 ptas.

c) Manutención completa: Hasta 35,78e equivalentes 5.953 ptas.

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

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

a) Por gastos de desplazamiento: 0,20e, equivalente a 33,22 ptas. por kilómetro recorrido cuando se utilice vehículo propio o el abono del billete en medio de transporte público. En caso de que la compañía ponga a disposición del trabajador un vehículo de la empresa, será obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento. En cualquier caso, la utilización de vehículos propios requerirá la autorización de la empresa. Como consecuencia de las continuas fluctuaciones del precio del combustible se revisará por la COMVI semestralmente, al alza o a la baja, el precio por kilómetro con motivo de la de la utilización de vehículos propios.

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

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

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

e) Gasto de comida: Cuando el horario sea de jornada partida y el tiempo para la comida sea inferior a dos horas, la empresa abonará en concepto de indemnización por gasto de comida la cantidad de 2,54e, equivalentes a 423 pesetas diarias, contra justificación documental del gasto.

#### **Artículo 47. Anticipo a cuenta de devengos mensuales.**

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

#### **Artículo 48. Forma de pago.**

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

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

#### **Artículo 49. Revisión de las retribuciones e indemnizaciones.**

Las retribuciones e indemnizaciones establecidas en este convenio colectivo se incrementarán anualmente durante su vigencia con arreglo al incremento máximo que prevea la ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el sector público andaluz.

En el caso de prórroga completa del presente Convenio Colectivo las retribuciones se incrementarán con arreglo a los máximos que dispongan las sucesivas Leyes de Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

No obstante lo previsto con anterioridad, en el supuesto de que las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía no prevean un porcentaje de incremento con carácter obligatorio, para el sector público andaluz, la revisión económica se llevará a cabo aplicando el IPC del año anterior, que se hará efectiva en el primer trimestre.

### **Capítulo VIII. Formación profesional y acción social.**

#### **Artículo 50. Formación Profesional.**

La empresa realizará anualmente un plan de formación, al que destinará al menos un 1,5% de la masa salarial bruta, para mejorar la capacidad productiva de los trabajadores y su empleabilidad, en el diferente puesto de trabajo de la empresa, relacionadas con la titulación y conocimientos del trabajador.

La formación presencial, semipresencial y preferentemente a través de sistemas en autoestudio, tendrá como objetivo la adquisición de nuevas competencias profesionales y/o actualización de los conocimientos, y se realizará fuera de la jornada laboral que se indica en el artículo 19, hasta el límite de 65 horas, teniendo dentro de dicho límite carácter obligatorio. El exceso de tiempo de formación sobre el anteriormente mencionado se considerará dentro e incluido en la jornada laboral antes mencionada. Se exceptúa la formación motivada por la movilidad funcional, que se realizará dentro de la jornada laboral de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio.



Regularmente se evaluará el aprovechamiento por los trabajadores de los programas formativos que le sean asignados. La superación de esta evaluación conllevará el reconocimiento al trabajador de la adquisición de las competencias a las que estuviera referidas el programa formativo.

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

Con el límite de las partidas presupuestarias aprobadas anualmente por la Dirección de la empresa para la realización de actividades formativas, la empresa sufragará íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con la actividad laboral desarrollada por los trabajadores en la empresa.

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

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

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

La Empresa directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

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



entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

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

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

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

### **Artículo 51. Acción social.**

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

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

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

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

1. Ayudas para estudios de los trabajadores o de sus hijos.
2. Subvención de gastos de guardería.
3. Ayudas por natalidad o adopción.
4. Ayudas por nupcialidad o por creación de pareja de hecho, inscrita en los registros oficiales.
5. Ayudas a los familiares dependientes de trabajadores fallecidos.



6. Ayudas por familiares minusválidos físicos o psíquicos, a cargo de los trabajadores.
7. Sufragar o subvencionar parcialmente el coste de asistencia sanitaria privada.
8. Sufragar, total o parcialmente, costes de lentes, inclusive las de contacto, cuando por la enfermedad en la visión que se tenga, resulten especialmente indicadas.
9. Subvencionar préstamos otorgados por entidades de crédito, con arreglo a lo previsto en el apartado B del artículo siguiente.

### **Artículo 53. Anticipos y subvención de préstamos.**

#### **A) Anticipos.**

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

Los anticipos previstos en el presente apartado, tendrán como límite anual el equivalente a un coste financiero para la empresa de 6.010,12e (un millón de pesetas).

#### **B) Subvención de préstamos.**

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

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

### **Artículo 54. Prestaciones complementarias por incapacidad laboral.**

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





## **Artículo 55. Seguros.**

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

Invalidez Permanente Total: 49.583,50 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 72.121,45 euros.

Muerte y Gran Invalidez: 90.151,82 euros.

El coste de estas pólizas será asumido por la empresa.

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

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

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

## **Capítulo IX. Acción sindical.**

### **Artículo 56. Derechos de los trabajadores.**

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

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.





- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

En la relación de trabajo los trabajadores tendrán derecho a:

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

### **Artículo 57. Delegados de personal. El comité intercentros.**

#### **A) Comités de empresa y delegados de personal.**

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

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





Con independencia de que las reuniones sean convocadas por la empresa o los trabajadores de ésta los gastos que se originen a los miembros del comité intercentro o delegados de personal, serán sufragados por la empresa. Los citados gastos se cifrarán anualmente en una cantidad a tanto alzado que comprenderá la totalidad de los gastos imputables a la acción sindical, con la sola excepción de las reuniones de los órganos paritarios y cuantas otras sean consensuadas con la Dirección de la empresa para tratar situaciones excepcionales.

## **B) El Comité Intercentros.**

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

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

Este Comité tendrá un máximo de trece miembros, elegidos en proporción al número de representante unitario en los distintos centros de trabajo.

Son de la competencia exclusiva del comité Intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo. Igualmente corresponderá al Comité Intercentros la representación de la totalidad de los trabajadores adscritos a este Convenio colectivo y su consideración como parte negociadora a efectos de la modificación, denuncia de este convenio colectivo y negociación del que deba sustituirlo. Las funciones del comité intercentros se desempeñarán sin menoscabo de las funciones y competencias de los representantes de los distintos centros de trabajo.

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

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

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







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

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

### **Artículo 58. Acción sindical.**

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical de acuerdo con las disposiciones de la Ley 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

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

Serán acumulables los créditos de horas sindicales entre los representantes unitarios y el máximo responsable de empresa (intercentros) de cada Sección Sindical. Dichos máximos responsables serán comunicados por cada una de las centrales sindicales a la empresa.

### **Disposición Adicional.**

Se dotará el 1% de la Masa Bruta Salarial del personal adscrito al presente Convenio Colectivo, para la valoración del Complemento de Especial Responsabilidad, conforme a lo previsto en el artículo 41 del presente Convenio Colectivo.

### **Disposición Transitoria.**

Hasta tanto se proceda a la valoración del complemento de especial responsabilidad, se excluirá de la percepción del complemento de guardia localizada a quienes perciban complementos personales que representen acumuladamente más de un 25% del salario base.



ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTOS

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO NIVEL
A	1	16.393,68€ (2.727.679 ptas.)	7.973,53€ (1.326.684 ptas.)
A	2	16.393,68€ (2.727.679 ptas.)	6.003,37€ (998.877 ptas.)
A	3	16.393,68€ (2.727.679 ptas.)	4.525,74€ (753.020 ptas.)
A	Nivel Base	Según artículo 41	Según artículo 41
B	1	14.574,01€ (2.424.911 ptas.)	6.345,46€ (1.055.796 ptas.)
B	2	14.574,01€ (2.424.911 ptas.)	3.104,07€ (516.474 ptas.)
B	Nivel Base	Según artículo 41	Según artículo 41
C	1	11.520,28€ (1.916.813 ptas.)	4.219,43€ (702.054 ptas.)
C	2	11.520,28€ (1.916.813 ptas.)	3.115,00€ (518.292 ptas.)
C	3	11.520,28€ (1.916.813 ptas.)	1.394,42€ (232.012 ptas.)
C	Nivel Base	Según artículo 41	Según artículo 41
D	1	10.791,27€ (1.795.516 ptas.)	465,38€ (77.433 ptas.)
D	Nivel Base	Según artículo 41	Según artículo 41
E	1	9.076,62€ (1.510.222 ptas.)	481,51€ (80.117 ptas.)
E	Nivel Base	Según artículo 41	Según artículo 41

COMPLEMENTOS	IMPORTE
COMPLEMENTO ESPECIAL DEDICACION	222,79€/mes (37.069 ptas./mes)
TOXICIDAD Y PENOSIDAD REDUCIDA	628,35€/ año
TOXICIDAD Y PENOSIDAD BASICO	1.256,72€/año (209.101 ptas./año)
TOXICIDAD Y PENOSIDAD INCREMENTADO	1.885,16€/año (313.664 ptas./año)
POLIVALENCIA	12%
TURNICIDAD	10%
NOCTURNIDAD	25% * 0,3
FESTIVIDAD	20% * 0,3
PLUS JORNADA	3%
EMBARQUE	15%
TRASLADO PUERTO BASE	5%
TRABAJOS SUBMARINOS	19,10€ (3.178 ptas.) por núm. días de inmersión
PLUS DE TRANSPORTE BASE	418,90€/año (69.699 ptas./año)
PLUS DE TRANSPORTE INCREMENTADO	837,80€/año (139.398 ptas./año)

Los porcentajes están todos referidos al salario base de cada grupo, excepto el plus jornada que se calcula sobre el salario bruto.  
 (\*) En todos los casos el salario base y el complemento de nivel indicado en la tabla comprende 14 mensualidades de igual importe, dos de las cuales corresponden a las pagas de junio y diciembre.

(\*) El resto de los conceptos indicados se abonará en doce mensualidades de igual importe, salvo las circunstancias especiales dispuestas en el artículo 41.