

## CONSEJERIA DE EMPLEO.

RESOLUCION de 23 de diciembre de 2005, 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 Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A. (Códig. 7100762).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Fundación Formación y Empleo de Andalucía, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 23 de diciembre de 2005, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 14 de septiembre de 2005

y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### Resuelve.

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

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

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

Sevilla, 23 de diciembre de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

### IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «EMPRESA PUBLICA DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO, S.A.» Y SUS TRABAJADORES 2005/2008

## Capítulo I. Disposiciones generales.

### Ámbitos de aplicación.

#### Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la «Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A.» y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa.

Por tanto, 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 motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero, Consejero Delegado o miembro de los órganos de administración de la Empresa, siempre que dicha actividad sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tales cargos.

b) El personal de alta dirección y directivo, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1 de agosto; así como el personal cuyas funciones sean consideradas como directivas, de asesoramiento y/o ejecutivas de especial confianza, con pacto extra estatutario propio, que le ser• aplicable mientras desempeñe dichas funciones.

c) El personal temporero eventual para labores agrícolas, ganaderas, forestales, pesqueras o del sector de la construcción, que ver• regulada su relación laboral por los Convenios Colectivos de aplicación en cada caso; y que estar• acogido al régimen especial de la Seguridad Social que le corresponda.

d) El personal contratado mediante empresas de trabajo temporal en las situaciones legalmente previstas. No obstante, en los contratos que la Empresa pudiera concertar con éste tipo de empresas, se hará• constar que -conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/94, modificado por Ley 29/99-, durante el tiempo que fueren cedidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir de dichas empresas, como mínimo, la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desarrollar, calculada por unidad de tiempo.

3. Ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá• ser contratado por debajo de las condiciones fijadas en el mismo, salvo lo previsto en la legislación vigente a la firma del contrato.

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

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los



Centros de trabajo que en la actualidad tiene constituidos la Empresa, así como en aquellos otros que pueda crear en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Andalucía; e igualmente les serán aplicables, como condiciones mínimas, al personal que pudiera encontrarse desplazado fuera del territorio nacional o de la Comunidad Autónoma

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo de Administración de la Empresa y el oportuno informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, así como de la representación de los trabajadores. Su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2008.

2. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2/2004, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2005, los importes de los conceptos de la estructura salarial, salario base, antigüedad y complemento de puesto de trabajo del año 2004 se verán incrementados para el año 2005 con base en los siguientes criterios:

El incremento mínimo será del 3,6% que se abonará con el carácter de a cuenta desde el mes de enero de 2005, regularizándose la cuantía definitiva en la nómina del mes de noviembre una vez conocido el IPC real octubre-octubre, de acuerdo con las hipótesis siguientes:

a) Si el IPC interanual octubre-octubre resultara inferior al 3,6%, el porcentaje de subida será el incremento mínimo del 3,6% pagado a cuenta.

b) Si el IPC interanual octubre-octubre resultara superior al 3,8%, se abonará la diferencia entre este porcentaje y el 3,6% de incremento mínimo pagado a cuenta, es decir, que se abonará el 0,2%.

c) Si el IPC interanual octubre-octubre se encontrara comprendido entre el 3,6% y el 3,8%, se abonará la diferencia entre el IPC interanual y el 3,6% de incremento mínimo pagado a cuenta.



3. Las retribuciones para cada uno de sus tres años siguientes de vigencia serán establecidas mediante la oportuna revisión, que deberá llevarse a cabo antes del día 31 de enero del año de que se trate, en las condiciones y con los incrementos que se acuerden en la Mesa General de la Función Pública, salvo que la correspondiente Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía excluya esta posibilidad para los trabajadores de las empresas públicas, estándose en todo caso a lo que en la misma se establezca.

#### **Artículo 4. Prórroga y denuncia.**

1. Este Convenio Colectivo se prorrogará por tácita reconducción de año en año a partir del 1 de enero del año 2009, a no ser que medie expresa denuncia de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con dos meses de antelación al inicio de su negociación que será el 1 de septiembre de 2008 o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas.

2. De producirse, la denuncia deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral; y será requisito indispensable para considerarla válida, que la parte que la hubiera efectuado presente a la otra la plataforma objeto de negociación, antes del último día hábil del mes de octubre de 2008 o antes del último día hábil del mes de febrero siguiente al término de cualquiera de sus prórrogas.

3. De no producirse la denuncia en el plazo y forma indicados, el Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales completos, aplicándose a todos los conceptos incluidos en el concepto de masa salarial correspondiente al año inmediato anterior el incremento previsto en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía para los trabajadores de las Empresas Públicas.

4. No obstante producida la prórroga, si la correspondiente Ley de Presupuestos no previera la aplicación obligatoria de un porcentaje de incremento de las retribuciones de los trabajadores de las Empresas Públicas, las partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban aplicarse durante el ejercicio de que se trate, aplicándose provisionalmente con el límite de un año el porcentaje de incremento señalado para el sector público. La falta de acuerdo en el plazo señalado tendrá los mismos efectos que la denuncia del convenio realizada al término de su vigencia.

5. Denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, en tanto no medie acuerdo para la firma de otro que venga a sustituirle, se entenderá provisionalmente prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin



perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine sobre su retroactividad.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

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

2. En el caso de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de sus competencias estimase que este Convenio o alguna de sus cláusulas conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, y/o se promoviere su impugnación ante la jurisdicción competente, prosperando ésta el Convenio quedar• sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad; salvo que, de mutuo acuerdo, las partes que lo suscriben convengan su parcial aplicación, respecto del articulado que no hubiere sido anulado.

### **Artículo 6. Absorción. Cláusula de garantía.**

1. La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales anteriores por las que se establecen en el mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas son más beneficiosas para los trabajadores.

2. Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio podrán ser absorbidas por las que durante su vigencia puedan establecerse por disposición legal y por las que, con carácter voluntario, venga hasta ahora abonando la Empresa.

3. Se respetarán con carácter «ad personam» las condiciones individuales que, globalmente y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio.

## **Capítulo II. Comisión de interpretación y vigilancia procedimientos de solución voluntaria de conflictos.**

### **Artículo 7. Comisión de Interpretación y Vigilancia.**

1. Se constituir• una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, en el plazo de quince días a



contar desde la firma del presente Convenio.

2. Dicha Comisión estará integrada, paritariamente, por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con la siguiente composición:

a) Cuatro miembros en representación de la Empresa, con facultades de delegación en favor de cualquiera de ellos.

b) Cuatro miembros en representación de los trabajadores, con las mismas facultades de delegación que los representantes empresariales, designados por y de entre los miembros del Comité Intercentros, que hayan formado parte de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y sean firmantes del presente Convenio Colectivo.

Al término del mandato de los actuales miembros del Comité Intercentros, los cuatro representantes de los trabajadores en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio serán designados libremente por y de entre los nuevos componentes del referido Comité.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de los asesores técnicos que estimen conveniente (y/o sindicales, que tengan la condición de representantes de las Federaciones Regionales de los Sindicatos que han participado y asesorado a la representación de los trabajadores en la negociación del Convenio), que podrán intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

b) Vigilancia de su cumplimiento.

c) Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

d) Dar conocimiento de lo acordado a los trabajadores afectados.

e) Emitir informe sobre las reclamaciones de los trabajadores en materia de







clasificación profesional, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral.

f) Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio, o tiendan a su mayor eficacia práctica.

4. Las reuniones de la Comisión de Vigilancia podrán ser ordinarias o extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre; y con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo de setenta y dos horas desde que fuera convocada. En todo caso, el número máximo de reuniones al trimestre será el de tres (una ordinaria y dos extraordinarias); salvo cuando, de mutuo acuerdo y por razones de urgencia o inaplazable necesidad, las partes dispongan otra cosa; o cuando, habiéndose ya realizado las tres reuniones trimestrales, sea necesaria la celebración de una nueva reunión para tratar un asunto que estuviera sujeto a plazos procesales, siempre que el informe o acuerdo que deba emitir la Comisión de Vigilancia sobre dicho asunto fuere requisito previo y preceptivo al ejercicio de acciones ante la jurisdicción competente.

En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar.

La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

5. Las partes integrantes de la Comisión deberán pronunciarse sobre las cuestiones que les fueran planteadas en un plazo máximo de quince días

6. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por consenso de sus miembros, con la participación de la representación de ambas partes. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el artículo siguiente.

7. De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar todos los asistentes al término de las mismas.





8. La Comisión de Vigilancia está facultada para crear en su seno las subcomisiones que estime conveniente, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

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

1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, 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 Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su Reglamento de Desarrollo.

2. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

## **Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional movilidad funcional y geográfica.**

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

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10. Clasificación profesional.**

1. La clasificación profesional en la Empresa pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores, y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo, o de cualquier otra índole.

2. En materia de clasificación profesional se estará básicamente a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.





3. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estar• clasificado en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el artículo siguiente, por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores, conforme al contenido general de la prestación y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como aptitud profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

4. Por acuerdo entre el trabajador (asistido, en su caso, por el representante sindical que libremente designe) y la Empresa, se establecer• el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como la adscripción de aquél al grupo, categoría y nivel que corresponda.

5. Los expresados criterios de clasificación no supondrán que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo y categoría, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

### **Artículo 11. Grupos y categorías s profesionales.**

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estar• clasificado en los grupos profesionales siguientes:

#### **Grupo «A»**

Se encuadrarán en este Grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, desempeñen en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para las que se exija dicha titulación o experiencia profesional similar o equivalente.

En este Grupo (salvo en las categorías que expresamente se dispone otra cosa), existirán los siguientes niveles, para cuya adscripción deberán concurrir en el puesto desempeñado los requisitos que seguidamente se indican:

Nivel 4: Cuando no concurren los exigidos a otros niveles.

Nivel 3:

- Desempeño de tareas de alto contenido intelectual.



- Realización de tareas acordes con formación específica.
- Amplia y dilatada experiencia en la actividad a desarrollar.
- Responsabilidad de equipos.
- Podrán tener responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

#### Nivel 2:

- Los exigidos al nivel anterior.
- Responsabilidad por los resultados de su gestión/responsabilidad de proyectos.
- Responsabilidad por el control y/o la vigilancia de recintos, edificios locales, vehículos, maquinarias, equipos, etc.

#### Nivel 1:

- Los exigidos al nivel anterior.
- Realización de actividades complejas.
- Alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.
- Consecución de rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

#### **Grupo «B»**

Se encuadrarán en este Grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o Formación Profesional de Tercer Grado, o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para las que se exija dicha titulación o experiencia laboral similar o equivalente.



En este Grupo (salvo en las categorías para las que expresamente se dispone otra cosa), existirán los siguientes niveles, para cuya adscripción deberán concurrir en el puesto desempeñado los requisitos que seguidamente se expresan:

Nivel 4: Cuando no concurren los exigidos a otros niveles.

Nivel 3:

- Desempeño de tareas de coordinación de unidades técnicas o administrativas.
- Realización de tareas acordes con formación específica.
- Amplia y dilatada experiencia en la actividad a desarrollar.
- Responsabilidad de equipos.
- Podrán tener responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

Nivel 2:

- Los exigidos al nivel anterior.
- Responsabilidad por los resultados de su gestión/responsabilidad de proyectos.
- Responsabilidad por el control y/o la vigilancia de recintos, edificios locales, vehículos, maquinarias, equipos, etc.

Nivel 1:

- Los exigidos al nivel anterior.
- Realización de actividades complejas.
- Alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.
- Consecución de rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.





### **Grupo «C»**

Se encuadrarán en este Grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, BUP, Formación Profesional de Segundo Grado, o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para las que se exija dicha titulación o experiencia laboral similar.

En este Grupo (salvo en las categorías que expresamente se dispone otra cosa), existirán los siguientes niveles, para cuya adscripción deberán concurrir en el puesto desempeñado los requisitos que seguidamente se expresan:

Nivel 4: Cuando no concurren los exigidos a otros niveles.

Nivel 3: Realización de cualesquiera tareas ordinarias, singulares o diversas, propias de la categoría, con capacidad para la gestión de su propia actividad laboral, recibiendo un alto grado de supervisión.

Nivel 2: Realización de tareas que exijan una mayor experiencia y polivalencia profesionales, con posibilidades de desarrollar trabajos de diversa índole, conforme a las necesidades de la actividad, generando actividad para otros trabajadores.

Nivel 1: Realización de tareas de coordinación y organización de un grupo de trabajadores adscritos a unidades administrativas, o de obras y servicios técnicos. Realización de tareas y funciones de diferentes áreas de actividad de la Empresa. Realización de tareas que exijan alto grado de polivalencia.

También pueden realizar tareas muy cualificadas y complejas para las que se exige una especial preparación para el desarrollo de programas y la aplicación de técnicas.

### **Grupo «D»**

Se encuadrarán en este Grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Elemental, Formación Profesional de Primer Grado, o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para las que se exija dicha titulación o experiencia similar. Podrán encuadrarse en determinadas categorías de este Grupo trabajadores sin titulación



específica alguna.

En este Grupo (salvo en las categorías que expresamente se dispone otra cosa), existirán los siguientes niveles, para cuya adscripción deberán concurrir en el puesto desempeñado los requisitos que seguidamente se expresan:

Nivel 2: Realización de tareas de carácter elemental que se lleven a cabo con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos precisos, con alto grado de supervisión para los que se requiera conocimientos suficientes de las herramientas en el correcto desempeño del trabajo.

Nivel 1: Realización de tareas para las que se exija mayor experiencia y polivalencia profesionales, con posibilidades de desarrollar trabajos de diversa índole, con iniciativa y responsabilidad limitadas conforme a las necesidades de la actividad.

2. Dentro de los expresados Grupos, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en una de las siguientes Categorías Profesionales, con las particularidades que seguidamente se expresan:

### **Grupo «A»**

- Técnico Superior.

- Jefe de área.

- Capitán de embarcación.

Técnico Superior: Trabajador que, con el título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, desempeña en el puesto de trabajo las específicas tareas o funciones para las que se encuentre habilitado por su titulación. En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Jefe de área: Desempeña tareas de responsabilidad, dirección y coordinación de áreas, asumiendo responsabilidad por equipos, mando y seguridad de las personas; así como de los resultados de su gestión o áreas encomendadas y por

el control y vigilancia de edificios, recintos, locales, vehículos, maquinarias, etc. En esta categoría existen dos niveles particulares con los requisitos expresados en esta misma definición y diferenciándose el 2 del 1 en la responsabilidad patrimonial y en la responsabilidad por dificultad técnica de este último.

Capitán de embarcación: Deber• poseer la titulación exigida por las autoridades competentes, para capitanear embarcaciones con eslora superior a 25 metros; junto con las demás propias de su cargo, como responsable de la embarcación, asume la responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

### **Grupo «B»**

- Técnico de Grado Medio.

- Encargado.

- Jefe de unidad.

- Patrón de embarcación.

- Mecánico naval mayor.

Técnico de Grado Medio: Trabajador que, con el título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o Formación Profesional de Tercer Grado, desempeña en el puesto de trabajo las específicas tareas o funciones para las que se encuentre habilitado por su titulación. En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Encargado: Tiene a su cargo los medios y los trabajos necesarios para el desarrollo de su actividad; coordinando el trabajo de los capataces y/o peones; con capacidad de mando y con conocimientos suficientes de las labores que se realizan en su actividad; con nociones de fundamentos administrativos y de la organización del trabajo, especialmente en lo relativo a los destajos y rendimientos; y con conocimiento suficiente de la normativa laboral, de seguridad



e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales. Asume responsabilidad por mando y seguridad de las personas. En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

**Jefe de unidad:** Desempeña tareas de responsabilidad, dirección y coordinación de unidades, asumiendo responsabilidad por equipos, mando y seguridad de las personas; así como de los resultados de su gestión o unidades encomendadas y por el control y vigilancia de edificios, recintos, locales, vehículos, maquinarias, etc. En esta categoría existen dos niveles particulares con los requisitos expresados en esta misma definición y diferenciándose el 2 del 1 en la responsabilidad patrimonial y en la responsabilidad por dificultad técnica de este último.

**Patrón de embarcación:** Deber• poseer la titulación exigida por las autoridades competentes para asumir las funciones y realizar las tareas correspondientes en embarcaciones de hasta 25 metros de eslora, o las de patrón auxiliar en embarcaciones cuya jefatura corresponda a un Capitán; realizando además tareas de apoyo, y/o de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos. Junto con las demás propias de su cargo, como responsable de la embarcación, asume la responsabilidad directa por mando y seguridad de las personas en embarcaciones de hasta 25 metros de eslora; o de segundo nivel, como patrón auxiliar. En esta categoría existen dos niveles, con los requisitos que han quedado expresados, siendo aplicable el nivel 2 cuando la embarcación sea neumática, y el 1 en cualquier otro caso.

**Mecánico naval mayor:** Deber• poseer la titulación exigida por las autoridades competentes; debiendo realizar con el rendimiento adecuado el manejo de máquinas principales, y en su caso secundarias; así como el mantenimiento y conservación de las mismas, redactando los partes que correspondan; asume la responsabilidad por mando en máquinas y por seguridad de las personas, en embarcaciones de más de 25 metros de eslora; realizando además tareas de apoyo y/o de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

### **Grupo «C»**

- Oficial administrativo.

- Técnico especialista.

- Oficial de Laboratorio.
  
- Conductor.
  
- Capataz.
  
- Mecánico de embarcación.
  
- Buceador.

Oficial administrativo: Trabajador que realiza tareas de tipo administrativo con iniciativa y responsabilidad según las pautas recibidas, colaborando en el establecimiento de procesos operativos; y que realiza trabajos tales como redacción de correspondencia, cálculos complejos, mediante la utilización de los medios informáticos oportunos, supervisando en su caso las tareas de los auxiliares administrativos. En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Técnico especialista: Es el trabajador que, con la titulación o experiencia del grupo profesional al que pertenece, realiza el trabajo o actividad propios de su especialidad, bajo el mando y supervisión del técnico de grado medio o superior que corresponda.

En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Oficial de laboratorio: Ejecuta ensayos y análisis, estando en posesión de conocimientos de sus fundamentos y finalidades, así como de los principios elementales de física, química y geología; y con conocimiento suficiente de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales. En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Conductor: Deber• estar en posesión del permiso para la conducción del vehículo que tenga confiado; y además de su función específica como conductor de vehículos de la Empresa, responde del que utilizara, realizando toda clase de



reparaciones que no requieran elementos de taller, dando parte diario de su estado y de los servicios efectuados; y realizará asimismo la carga y descarga de la mercancía que transporte.

En esta categoría existen dos niveles: correspondiendo el nivel uno cuando el permiso exigido sea el «C»; y el nivel dos cuando el permiso requerido sea el «B».

Capataz: Tiene a su cargo los medios y los trabajos necesarios para el desarrollo de labores de menor importancia dentro de la que es su parcela de actividad, debiendo conocer el funcionamiento, utilización y rendimientos de equipos y máquinas que se utilicen en su actividad, así como la interpretación de la documentación necesaria para el desarrollo de sus labores. Coordina, en su caso, el trabajo de los peones.

Debiendo asimismo tener conocimientos suficientes de la normativa laboral, de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales. En esta categoría existe un único nivel, cuyos requisitos se corresponden con los exigidos al nivel 2, de los que para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada se definen en el apartado 1 de este artículo.

Mecánico de embarcación: Manejar• las máquinas principales, y en su caso las secundarias, con el rendimiento adecuado; efectuando el mantenimiento y conservación de las mismas, redactando los partes que correspondan. Ser• el responsable por mando mecánico en embarcaciones de hasta 25 metros de eslora; y en segundo nivel, en aquellas cuya jefatura de máquinas corresponda a un mecánico naval mayor.

Realizar, además, tareas de apoyo, y de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

Buceador: Trabajador que, estando en posesión de la titulación profesional que le faculta para ello, realiza exclusivamente trabajos de inmersión en la mar, bajo la dirección y/o supervisión del técnico que proceda. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

### **Grupo «D»**

- Auxiliar administrativo.



- Auxiliar de laboratorio.

- Auxiliar agropecuario.

- Marinero.

- Controlador.

- Auxiliar de servicios.

- Pastor.

Auxiliar administrativo: Trabajador que con iniciativa y responsabilidad limitadas desarrolla funciones administrativas y, en general, funciones elementales de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Auxiliar de laboratorio: Trabajador cuyas tareas consisten en apoyar al Oficial de laboratorio, que desarrollar• con iniciativa y responsabilidad limitadas. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Auxiliar pecuario: Desarrollar• su trabajo con iniciativa y responsabilidad limitadas, en apoyo del técnico, encargado y/o capataz agrario o pecuario. En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

Marinero: Trabajador que, estando en posesión del correspondiente certificado de competencia marinera, ejecute labores para cuya realización se precisen conocimientos de trabajos en la mar, a las órdenes del patrón, o en su caso del mecánico.

Realizar, además, tareas de apoyo, y de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

Controlador: Es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad limitadas y con arreglo a las instrucciones que reciba sobre criterios y métodos, realiza procesos de comprobación y control; con emisión de los documentos, cumplimentación de los informes necesarios y ejecución de cualquier otra actividad que requiera el expresado trabajo. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

Auxiliar de servicios: Es el trabajador que realiza operaciones siguiendo un método preciso y concreto de trabajo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Pastor: A las órdenes del encargado, o en su caso del capataz, realizar• tareas y/o labores de llevanza, pastoreo y guarda de cabaña ganadera.

## **Artículo 12. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional deber• conjugar el estricto respeto a la legislación vigente en la materia, con la búsqueda de una mejor preparación y formación de los trabajadores, mediante un sistema que evite la monótona y repetitiva realización de tareas y procure su enriquecimiento profesional.

Y todo ello, de manera que el cambio o alternancia en los puestos de trabajo no suponga pérdida alguna de categoría o disminución de las retribuciones que tuviere reconocidas el trabajador.

2. Además de lo anterior, la movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá• otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. No obstante, en ningún caso podrá• producirse un cambio de puesto de trabajo sin que hayan transcurrido al menos seis meses desde el anterior, a no ser que medie aceptación expresa del trabajador.

3. La movilidad funcional para la realización de tareas o funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo ser• posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, deber• estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.



4. 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 en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causas 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.

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar la cobertura del puesto correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a lo previsto en materia de promoción y/o ascensos, sin perjuicio del derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente.

6. En todo caso, el desempeño de funciones de categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante el tiempo en que se desempeñen la diferencia salarial correspondiente.

7. El único procedimiento para consolidar una categoría es la superación del proceso de promoción correspondiente, a través del concurso convocado al efecto. Si bien, el desempeño de funciones de categoría superior podrá alegarse como mérito en dicho concurso.

8. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los apartados anteriores 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 condiciones de trabajo.

9. La Empresa se compromete a que la movilidad funcional no origine la disminución de puestos de trabajo.

10. Cuando fuere 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.





11. La Empresa deber• informar previamente a los representantes de los trabajadores de todos los casos de movilidad funcional que puedan producirse.

### **Artículo 13. Movilidad geográfica**

1. Se entender• por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia.

2. Se podrá• hacer uso de la movilidad geográfica cuando ésta obedezca a razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen. No obstante, antes de acudir a la movilidad forzosa, la empresa deber• agotar la vía de la movilidad voluntaria, siempre que con ésta última pueda atenderse la finalidad que la haga necesaria.

3. Cuando mediante la movilidad voluntaria no hubiere sido posible cubrir los puestos de trabajo vacantes de que se trate, podrá• utilizarse la movilidad forzosa con, entre otras, las siguientes condiciones:

- Si existieran varios puestos de trabajo a cubrir, el trabajador afectado por la movilidad forzosa se adscribir• al más cercano a su lugar de residencia.

- Si en un mismo centro de trabajo hubieran varios trabajadores que cumplieran las condiciones y requisitos exigidos por el puesto a cubrir, la movilidad forzosa se aplicar• en orden inverso al de la antigüedad que tuvieren reconocida cada uno de ellos. Si la antigüedad fuera la misma, la movilidad forzosa afectar• al que tuviere menos cargas familiares.

4. En cualquier caso, cuando la movilidad implique cambio del lugar de residencia, la empresa indemnizar• por la cuenta de los gastos directos ocasionada como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo y del transporte de mobiliario, ropas y enseres.

5. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá• quebranto económico para el trabajador, debiendo garantizarle la Empresa las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

6. En el caso de matrimonios o uniones de hecho, en el que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Empresa, si uno de ellos fuere trasladado a otra localidad el otro tendrá• derecho preferente a ser trasladado a la misma, siempre





que haya o se produzca algún puesto vacante de su categoría y nivel.

7. La Empresa deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores, de todos los casos de movilidad geográfica que puedan producirse. En cualquier caso, dichos representantes tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

## **Capítulo IV. Provisión de puestos de trabajo.**

### **Estabilidad y promoción.**

#### **Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.**

1. Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, en general, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante una única convocatoria, en una o dos fases. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor de la mujer, siempre que en la categoría profesional correspondiente al puesto de que se trate no hubiere en la Empresa un número igual o superior de hombres que de mujeres. En caso contrario se establecerá la preferencia inversa.

2. El proceso para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida, sean para atender necesidades de carácter estructural y horizontal, para la ejecución de planes y programas públicos, o para cubrir necesidades fijas discontinuas, se llevará a efecto mediante una única convocatoria, que comprenderá dos fases: una primera, reservada a los trabajadores vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (salvo eventuales) que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar, y en la que también podrán participar quienes reúnan los requisitos establecidos en el artículo 17 de este Convenio Colectivo; y una segunda, en la que los puestos de trabajo que no hubiesen resultado cubiertos en la primera, y cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio anual de que se trate, se ofertarán por el sistema de concurso libre.

Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo mediante contratos por obra o servicio, o de interinidad, el proceso se celebrará en una sola fase, realizándose la selección de entre los candidatos que figuren inscritos en la Bolsa de Empleo y tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones exigidas para



dicho puesto de trabajo.

3. Para velar por el cumplimiento y respeto de los indicados principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, los representantes de los trabajadores (en número de dos y elegidos o designados por el Comité Intercentros) tendrán acceso a la base de datos de la Bolsa de Empleo; si bien, dicho acceso estará limitado a aquellos datos que no tengan la condición de personales o reservados, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 5/92, y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

4. Las normas reguladoras del procedimiento de selección, en sus dos fases, se ajustarán a las siguientes reglas:

a) El procedimiento se desarrollará con respeto y aplicación en general, de los antedichos principios. La Dirección de la Empresa, a través de la persona facultada de Recursos Humanos, y dos representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros, coadyuvarán al cumplimiento de dichos principios, velando en todo momento por su aplicación práctica.

b) La Dirección de la Empresa confeccionará y aprobará el contenido de las pruebas y, en su caso, el baremo aplicables a los participantes. El procedimiento se desarrollará de manera que dos representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros (uno por cada uno de los Sindicatos cuyos representantes han participado en la negociación y suscrito el presente Convenio), puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; contando para ello con la debida información, que la Empresa se obligará a facilitarles puntualmente.

c) En el caso de que se realicen pruebas, su evaluación o valoración sólo podrá ser de apto o no apto; de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos la que determine el mejor derecho para el acceso.

d) Los dos indicados representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, estarán facultados para formular ante Recursos Humanos, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, las reclamaciones que consideren oportunas, cuando estimen que pudiere haberse infringido cualquiera de los principios a los que debe atenerse el procedimiento, o las normas por las que se rige la Bolsa de Empleo.

Si una vez resuelta la reclamación persistiera la diferencia o disparidad de



criterios respecto a la cuestión de fondo de la reclamación, se elevará lo actuado para su estudio y resolución por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, en su reunión inmediata siguiente.

e) A fin de posibilitar a los repetidos representantes de los trabajadores el cumplimiento de su específica función de velar por la aplicación de los repetidos principios, la Empresa deberá facilitarles la debida información en cada caso sobre los siguientes extremos:

- Programa o Plan, Proyecto y Expediente, al que se asignan los puestos a cubrir.

- Número de puestos.

- Centros de trabajo a los que se asignan.

- Funciones y tareas de los puestos.

- Retribuciones y demás condiciones de trabajo.

- Clasificación profesional de los puestos.

- Objeto de los contratos.

- Duración prevista de los contratos.

- Perfiles requeridos a los aspirantes.

- Bases que regularán la selección.

- Baremo aplicable a los méritos a considerar.

- Número de pruebas, contenido y valoración de las mismas.

- Modalidades de contratación que se aplicarán, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.





5. Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/82, se reservará un 2% de los puestos de trabajo al empleo de trabajadores minusválidos que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a cubrir, y que figuren inscritos en la correspondiente base de datos de la Empresa o de la Oficina de Empleo.

6. El sistema de libre designación por la Dirección de la Empresa se aplicará exclusivamente a la selección de personal directivo, de mando o asesoramiento, considerado de especial confianza y excluido del ámbito de aplicación del Convenio.

7. Las Normas de Selección de Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo, elaboradas conforme a los antedichos principios y criterios, figuran incorporadas al presente Convenio Colectivo como Anexo IV.

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

1. La Empresa contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, en función de sus objetivos y presupuestos, y de los planes y programas públicos y/o de los proyectos o asistencias técnicas que le sean encomendados por la Administración de la que es medio instrumental.

2. La contratación se llevará a efecto conforme a las disposiciones específicas establecidas para estos supuestos en las Normas reguladoras del Procedimiento de Selección de Personal, garantizando la participación de los representantes de los trabajadores en su elaboración y seguimiento de su aplicación.

Los candidatos seleccionados suscribirán sus contratos al amparo de la legislación aplicable y bajo la modalidad que resulte más adecuada. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales, y en ellos se hará constar el período de prueba mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos temporales se extinguirán, necesariamente, al término de la duración expresada en los mismos.

3. La Empresa concertará los contratos de trabajo, conforme a la legislación vigente, bajo una de las siguientes modalidades:

a) Contrato de duración indefinida: Las necesidades permanentes de la Empresa de carácter estructural y horizontal, esto es, no vinculadas a una consignación presupuestaria específica correspondiente a los proyectos a ejecutar y que





soporten la actividad departamental o general y corporativa, serán atendidas mediante trabajadores contratados por tiempo indefinido.

b) Contrato de duración indefinida para la ejecución de planes y programas públicos o de proyectos y asistencias técnicas encomendados por la Administración: Se concertarán en aplicación de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, en los supuestos establecidos en el artículo 16 de este Convenio.

En el contrato deberá consignarse con precisión y claridad el plan o programa a ejecutar, con indicación del proyecto o expediente correspondiente; y podrá concertarse a tiempo parcial o por jornada completa, en función de los trabajos a realizar.

El contrato se extinguirá por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate, debida y objetivamente acreditada, conforme a lo dispuesto en los artículos 52.c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores; y en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 53 del mismo texto legal.

La extinción deberá comunicarse por escrito al trabajador con un preaviso de treinta días, poniendo a su disposición simultáneamente la indemnización de veinte días por año de servicio.

c) Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la Empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Los trabajadores indefinidos para trabajos fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determina en las Normas reguladoras de la Bolsa de Empleo; pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.



El contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo reglamentariamente establecido, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Este tipo de contratos podrá concertarse a tiempo parcial o por jornada completa, en función de los trabajos a realizar.

Cuando este contrato se concierte directamente, o haya sido convertido en indefinido para trabajos fijos discontinuos otro concertado originariamente como de duración determinada o temporal, para la ejecución de los planes y programas públicos o proyectos y asistencias técnicas a que se refiere el apartado b) de este mismo artículo, se extinguirá por la misma causa, en la forma y con los mismos efectos prevenidos en el repetido apartado anterior. La extinción deberá comunicarse por escrito al trabajador con un preaviso de treinta días, poniendo a su disposición simultáneamente la indemnización de veinte días por año de servicio efectivo.

d) Contrato de duración determinada por obra o servicio:

Se concertará bajo esta modalidad cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

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 están vinculados, siempre que en la ejecución de las mismas se den similares circunstancias de autonomía, sustantividad e incierta duración.

Si el contrato de trabajo es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

e) Contrato a tiempo parcial: Se concertará o se entenderá celebrado a tiempo



parcial el contrato, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos permitidos legalmente. No obstante, se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la Empresa.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo reglamentariamente establecido, debiendo figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse dichas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Sólo se podrá formalizar pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida, y con estricta sujeción al régimen legalmente establecido.

Transformación temporal del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial:

Todos los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo completo tendrán derecho a solicitar la transformación temporal del mismo en contrato a tiempo parcial, reduciendo su jornada como mínimo en una tercera parte y como máximo en la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones.

Si como consecuencia de esta reducción de la jornada la misma resultase inferior a seis horas diarias no existirá interrupción para el desayuno, siendo esta interrupción proporcional para el supuesto de que la jornada diaria fuese superior a seis horas.

Dicha transformación temporal de jornada a tiempo completo en jornada a tiempo parcial, no será por tanto de carácter definitivo, siendo en consecuencia reversible a la situación de partida, previa solicitud por la persona con un mes de







antelación.

La duración mínima de la transformación ser• de seis meses.

f) Contrato de interinidad: Se concertar• cuando su objeto sea sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma o disposición legal, del presente Convenio Colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

En el contrato deber• identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar ser• el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deber• identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producir• mediante el correspondiente proceso de selección.

Su duración ser• la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva del puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección; sin que, en este último supuesto, la duración pueda ser superior a tres meses.

El contrato se extinguir• por las siguientes causas: por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo; y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, por su cobertura definitiva o el transcurso del indicado plazo de tres meses.

g) Contrato eventual de duración determinada: Se concertará este tipo de contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

En el contrato deber• consignarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique; y podrá• tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses podrá• prorrogarse por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que su duración total pueda exceder de dicho límite máximo.

Sólo se podrán contratar trabajadores eventuales para actividades agrícolas,



ganaderas, forestales, pesqueras o del sector de la construcción, cuya relación laboral se atenderá a lo establecido en los Convenios Colectivos y en la legislación laboral común o especial que, en cada caso, les fueren de aplicación; y estarán acogidos al régimen especial de la Seguridad Social que les corresponda.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultará de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

4. La puesta a disposición de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal se limitará a los casos en que fuere necesario realizar contrataciones de duración determinada de naturaleza eventual, por exigencias del mercado, campañas, exceso de encargos o pedidos, o para cubrir puestos de trabajadores con derecho a reserva del mismo, mientras se mantenga dicha situación, o se realice en su caso el procedimiento de selección correspondiente, con la duración máxima legalmente establecida en cada momento.

#### **Artículo 16. Estabilidad y medidas de fomento de empleo.**

1. A la finalización de cada uno de los ejercicios correspondientes a la vigencia del Convenio Colectivo, el número total de trabajadores que componen la plantilla de la Empresa no podrá experimentar pérdidas netas de empleo sobre las cifras de trabajadores contratados por tiempo indefinido que a continuación se relacionan, salvo lo previsto en los artículos 49.1.h) e i), 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores:

- Año 2005: 400 trabajadores.

- Año 2006: 450 trabajadores.

- Año 2007: 500 trabajadores.

- Año 2008: 550 trabajadores.

Dentro de estas cifras de trabajadores, no se podrán experimentar pérdidas netas de empleo del personal indefinido de estructura sobre las cuantías del 35% de las mismas.



2. La conversión de los contratos de duración determinada o temporales en contratos indefinidos para la ejecución de planes y programas públicos o de proyectos y asistencias técnicas encomendados por la Administración, se hará, sobre la base de su diligencia y pervivencia, en las siguientes líneas de actividad:

- Encomiendas de gestión.

- Planes plurianuales.

- Aquellas que careciendo de dotación económica estable y siendo financiadas mediante consignaciones presupuestarias públicas anuales, puedan considerarse consolidadas por su continuidad durante al menos dos años seguidos y su fundada previsión de permanencia por un período similar.

Además de estos requisitos exigidos para las líneas de actividad, será también condición necesaria que los trabajadores hayan permanecido en ellas al menos dos anualidades sucesivas.

3. En el caso de que la Empresa reciba una encomienda de gestión o un plan plurianual nuevo, que no sea continuidad de actividades de ejercicios anteriores, todos los trabajadores podrán participar en aquellos procesos de selección que se lleven a cabo para la cobertura de los puestos que se convoquen en los mismos, siempre que reúnan los requisitos que al efecto se establezcan.

En cualquier caso esta posibilidad se ejercerá respetando las necesidades de organización y funcionamiento de la Empresa, en aquellos supuestos en que la ejecución de tal probabilidad implique una movilidad de consideración en términos relativos o un desequilibrio por pérdida de aporte tecnológico o productivo. Para la Comisión de Interpretación y Vigilancia se reservarán las contingencias que puedan resultar problemáticas.

4. Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la

Empresa con carácter forzoso, mediante la aplicación del mecanismo previsto en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

5. No obstante, la relación laboral de los trabajadores contratados con carácter



indefinido para la ejecución de planes y programas públicos o de proyectos y asistencias técnicas encomendadas por la Administración, sí se extinguirá• por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de que se trate.

Ante esta situación, el trabajador podrá• recibir la indemnización establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, mediante pago fraccionado, en tres mensualidades desde la extinción del contrato, período en que la Empresa tratar• de reubicarle, en puesto de similar característica, lo que de llevarse a cabo, dejar• en suspenso el aspecto indemnizatorio, en el estado en que se encuentre en ese momento, condicionado a la no ocupación futura del trabajador por causas imputables a la Empresa.

### **Artículo 17. Promoción profesional.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a la promoción profesional en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada categoría profesional, los trabajadores vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (salvo eventuales) podrán promocionar o ascender de nivel (cuando existan varios en su categoría) mediante el correspondiente concurso de traslado y/o promoción, siempre que superen las pruebas, evaluaciones y/o entrevistas oportunas y, existiendo un puesto de trabajo vacante en la plantilla, cumplan los requisitos y/o condiciones exigidas para dicho puesto.

3. Como situación extraordinaria y sólo para estas categorías profesionales, podrán promocionar a oficiales administrativos y de laboratorio nivel 3 quienes tengan 4 años de experiencia en las categorías de auxiliares administrativos y de laboratorio nivel 1, siempre que superen las oportunas pruebas selectivas de aptitud que se establezcan como acreditativas de las competencias profesionales exigidas para el nuevo Grupo Profesional, categoría y nivel. En el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia se abordarán los criterios definidores de las materias objeto de evaluación.

4. A aquellos trabajadores que encontrándose en los niveles 4 (antiguos niveles 5) de las categorías de los Grupos Profesionales A, B y C y en nivel 2 de las categorías del Grupo Profesional D, alcancen los 1.080 días cotizados en dicha categoría y Grupo Profesional, la Empresa les asignar• el nivel inmediatamente superior dentro de su categoría en el mes siguiente a aquél en que hayan

alcanzado los 1.080 días cotizados.

El personal promocionado mediante los criterios establecidos en los apartados 3 y 4 vendrá obligado a continuar realizando las funciones anteriores, así como las nuevas, si a tal efecto se le requiriese.

## **Capítulo V. Jornadas, vacaciones. Licencias, permisos, suspensión y excedencias.**

### **Artículo 18. Jornadas y horarios de trabajo.**

1. Para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, la jornada ordinaria de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, excluyendo del mismo el período de vacaciones anuales y días de asuntos propios. Por tanto, la jornada laboral anual será de 1.600 horas.

2. En cumplimiento de dicha jornada computada anualmente, la jornada ordinaria efectiva de trabajo semanal será de lunes a viernes y no excederá de treinta y ocho horas y cincuenta y cinco minutos semanales. Salvo en aquellos sectores, áreas de actividad o centros a los que se refiere el artículo siguiente, que manteniendo en todo caso la antedicha jornada anual, requieran por su propia naturaleza la ejecución o realización de jornadas semanales o diarias especiales.

3. Con la finalidad de conseguir el doble objetivo, de que por un lado se garantice la prestación del servicio en horario de mañana y tarde de lunes a jueves, y de otro que el personal, realizando tres tardes de jornada partida a la semana en los períodos en que esta sea la jornada, pueda tener una segunda tarde libre además de la del viernes, por parte de la Dirección de la Empresa se establecerá un sistema de distribución del descanso de esa segunda tarde, que atienda a la naturaleza del servicio que cada área ha de prestar.

Esta distribución será fijada por la Empresa antes del 15 de diciembre del año anterior a su aplicación y dada a conocer a los trabajadores con carácter anual.

4. El horario de trabajo, desde el día 1 de enero al 31 de mayo y desde el 1 de octubre al 31 de diciembre, será el siguiente:

De lunes a jueves: Ocho horas y treinta y cinco minutos diarias de trabajo efectivo,

más 25 minutos de interrupción para el desayuno, distribuidas del siguiente modo:

### **Mañanas:**

Hora de entrada: 8,30 ó 9,00 ó 9,30 horas.

Hora de salida: 14,30 ó 15,00 horas, a elección del trabajador.

### **Tardes:**

Hora de entrada: 16,00 ó 16,30 horas, a elección del trabajador.

Hora de salida: Al tiempo de completar las nueve horas de jornada diaria, en las que se incluyen los veinticinco minutos para el desayuno.

Para posibilitar la aplicación de la indicada flexibilidad en el horario de entrada y salida de las mañanas y de entrada y salida por las tardes, y facilitar la organización del trabajo, la atención de los servicios y el debido control horario, los trabajadores deberán comunicar al Directivo, Coordinador o mando del que dependan la opción que prefieran antes del día 15 de diciembre de cada año, a la que deberán atenerse durante la siguiente anualidad.

5. La jornada de los viernes y de la segunda tarde libre de cada trabajador será de seis horas y treinta y cinco minutos diarias de trabajo efectivo en los meses de enero, octubre, noviembre y diciembre, más 25 minutos de interrupción para el desayuno, distribuidas del siguiente modo:

Hora de entrada: 8,00 horas.

Hora de salida: 15,00 horas.

6. El horario desde el 1 de junio al 30 de septiembre, durante los días laborables de Navidad, así como el lunes, martes y miércoles de Semana Santa, los días laborables de las Fiestas Mayores del municipio donde radique el centro de trabajo (en cuya semana uno de los días laborables será considerado como festivo en el calendario laboral correspondiente) y durante la jornada de los viernes y de la segunda tarde libre de cada trabajador en los meses de febrero,



marzo, abril y mayo ser• de seis horas efectivas de trabajo, de 8,30 a 14,30 horas, sin interrupción para el desayuno.

7. En las semanas de jornada partida todos los trabajadores vendrán obligados a trabajar tres días con dicha jornada de lunes a jueves siempre que existan al menos tres días laborables en este período, o en su caso tantos días con jornada partida como días laborables existan de ser su número inferior a tres de lunes a jueves.

8. Las reuniones de trabajo, visitas de obras u otras actividades generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamientos no tendrán que adaptarse al horario, sino al fin que las motiva y a la disponibilidad u horario de los centros o personas con los que se relaciona y a la mejor organización de éste; considerándose todo ello como tiempo efectivo de trabajo.

9. Para ajustar el calendario de trabajo a la jornada anual pactada, la Comisión de Vigilancia estará facultada para alterar o modificar el horario de trabajo, así como para adaptar el de cada uno de los centros, servicios o dependencias a sus respectivas necesidades.

10. Para el año 2005 se proceder• al reajuste del calendario de las distintas provincias sobre la base de los criterios anteriormente definidos.

### **Artículo 19. Jornadas especiales de trabajo.**

Respetando en todo caso la jornada anual fijada con carácter general para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se establecen las siguientes jornadas especiales para los sectores o • reas de actividad que asimismo se detallan:

1. Trabajo en el mar y de apoyo al Servicio de Inspección Pesquera: La jornada semanal de trabajo efectivo de quienes realicen dicha actividad se distribuir• de lunes a domingo, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de diez horas, y un descanso mínimo semanal de dos días continuados.

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá• ser superior a doce horas; y la mensual promediada ser• de 145 horas de trabajo efectivo. Si bien, el cómputo de las horas y/o fracción de éstas que rebasa a las diez diarias efectivas de





trabajo se hará• multiplicándolas por 1,5. Además, cuando la jornada diaria de trabajo sea inferior a siete horas se considerarán como realizadas dichas siete horas, a los solos efectos de control de la antedicha jornada promediada mensual; sin perjuicio de que a efectos de cómputo de la jornada laboral anual se consideren las efectivamente realizadas, con un mínimo de tres horas.

A fin de adecuar a la jornada anual de trabajo efectivo la diaria y mensual, el necesario sistema de compensación se aplicará• mensualmente.

Salvo que concurren circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas, se deberá• procurar que el trabajador conozca al finalizar una jornada semanal las oportunas previsiones de trabajo para la semana siguiente.

La sujeción al expresado régimen de cumplimiento de jornadas causará• derecho a la percepción del complemento retributivo correspondiente, por el concepto de flexibilidad horaria.

## 2. Personal de fincas y explotaciones agrarias y/o pecuarias:

Su jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá• de lunes a domingo, conforme a las necesidades agrícolas y/o ganaderas que deban atender, sin que la jornada diaria ordinaria pueda exceder de diez horas, o de doce horas si concurrieran circunstancias excepcionales; y debiendo disfrutar de un mínimo de diez horas consecutivas de descanso entre jornadas. En cualquier caso, el descanso semanal será• de dos días a la semana, que disfrutarán organizándolo de manera que permita atender aquellas necesidades.

La sujeción al expresado régimen de cumplimiento de jornada, cuando el trabajador resida en la vivienda facilitada a tal fin por la Empresa en la finca, causará• además derecho a la percepción del complemento retributivo correspondiente por el concepto de residencia.

3. Personal de obras: Su jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá• de lunes a viernes, conforme a las necesidades, particularidades o urgencia de las obras, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días continuados (sábado y domingo). La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá• ser superior a diez horas.



4. Veterinarios adscritos al Plan Andaluz de Vigilancia Epidemiológica (PAVE): Su jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá ordinariamente de lunes a viernes, en jornada diaria continuada y conforme a las necesidades y horario del servicio marcados por la Administración que realice el encargo o encomienda, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días continuados (sábado y domingo). La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas.

Excepcionalmente, podrán ser llamados a realizar tareas los sábados y/o domingos, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, con cargo a las horas que en cumplimiento de la antedicha jornada ordinaria les restaran hasta completar la jornada anual establecida con carácter general para todos los trabajadores. En tal caso, cada hora de trabajo realizado se computará como 1,5 horas de trabajo efectivo.

5. Integración de Sistemas y Sistema de Información Geográfica: A fin de procurar un mejor aprovechamiento de los medios materiales de estos servicios, podrán establecerse dos turnos de trabajo al día; sin que dicha posibilidad pueda comportar la modificación unilateral de las condiciones, jornada u horario de trabajo del personal que tenga suscrito contrato de trabajo a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

6. En los casos de obras, explotaciones agropecuarias, ejecución planes, programas o proyectos públicos relacionados con la seguridad alimentaria, u otros que exijan actuaciones urgentes o especiales sobrevenidas, la jornada de los trabajadores adscritos a los mismos se adaptará, mientras se mantengan las causas que lo justifiquen, a los horarios que sean más apropiados para el buen fin de los trabajos a realizar.

La sujeción al expresado régimen de cumplimiento de jornada causará derecho a la percepción del complemento retributivo por el concepto de especial dedicación.

7. Controladores de campañas del algodón: La jornada semanal de trabajo efectivo de quienes realicen dicha actividad se distribuirá de lunes a domingo, en régimen de jornada continuada y conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de diez horas, y un descanso mínimo semanal de dos días continuados.

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a doce horas. Cada



hora de exceso sobre la jornada de diez horas de trabajo efectivo se compensar• o abonar• multiplicándola por 1,75.

## **Artículo 20. Reducción y prolongación de jornada.**

1. Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán contratados a tiempo parcial, o por jornada reducida, a quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a las correspondientes a la jornada ordinaria.

Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que los contratados a tiempo completos, salvo las retribuciones que serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y cualesquiera otras peculiaridades establecidas legalmente.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una tercera parte y como máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad, siempre que el trabajador acredite su convivencia con el enfermo.

c) Enfermedad grave del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal.

d) La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá• derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

e) Cualesquiera otras similares, así consideradas por la Comisión de Vigilancia.

3. El mismo derecho tendrá• quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida.



4. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de nueve años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

6. La reducción de jornada contemplada en los anteriores apartados 2, 3, 4 y 5 constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá• limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria de estas reducciones de jornada corresponder• al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La Empresa procurar• organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas, de carácter puntual y extraordinario, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso de la jornada laboral semanal.

En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá• superar el número de diez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso.

Todo ello salvo lo dispuesto en el R.D. 1561/95, sobre jornadas especiales de trabajo, que ser• aplicable al trabajo en el campo y en el mar.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

1. En general, salvo en los supuestos de jornadas especiales previstos con carácter específico y de prolongación de jornada regulado en el punto tres del



artículo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre el número máximo de horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, cuando éste no perturbe el normal desarrollo del proceso productivo, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

Excepcionalmente se compensarán con retribución dineraria, tomando como valor de la hora extraordinaria el valor de la ordinaria multiplicado por 1,75.

3. En el caso de compensación de las horas extraordinarias con descansos, éstos podrán acumularse entre sí y a cualquier otro período de descanso, permiso o período de vacaciones, en el plazo de los treinta días siguientes a la realización de aquéllas, salvo en los casos en que motivadamente la Empresa establezca que deban ser disfrutadas en época de menor carga de trabajo o cuando las necesidades de la unidad productiva correspondiente lo permita. En este caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

4. Las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo máximo anual establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

5. La realización de horas extraordinarias es, conforme a Ley, de carácter voluntario; excepto cuando los trabajos o tareas a desarrollar sean necesarios y urgentes, a fin de evitar graves perjuicios a la Empresa, de asegurar la continuidad de la producción, o de reparar o prevenir siniestros u otros daños extraordinarios.

6. La Dirección de la Empresa informará mensualmente, a los representantes de los trabajadores y en el seno de la Comisión de Vigilancia, sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes inmediato anterior.

## **Artículo 22. Calendario laboral.**

1. El calendario laboral de la Empresa en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario conforme a la jornada anual pactada, se determinará por la Dirección, previo informe de cada Comité de Centro. El calendario laboral expresará asimismo los días de jornada



continuada o partida, en cada uno de los centros de trabajo.

2. La distribución de días hábiles de jornada continuada y partida se realizará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 18 de este Convenio.

Y ello, salvo en los centros de trabajo, actividades o tareas con jornadas especiales, cuyo calendario se fijará en todo caso conforme a la jornada anual pactada, pero atendiendo a sus propias necesidades a cubrir, conforme a la naturaleza y características de los trabajos a realizar.

3. El calendario laboral deberá figurar expuesto en el respectivo tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo. No se considerarán laborables los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año.

### **Artículo 23. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables y se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio y agosto, salvo en aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias no sea posible.

2. El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos períodos, sin que ninguno pueda comprender menos de cinco días laborables continuados.

3. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros. Asimismo, dicha interrupción comportará su compensación con dos días adicionales de vacaciones.

4. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el de extinción de la relación laboral en el transcurso del año; en cuyo caso, en la liquidación o finiquito correspondiente, le será compensada económicamente al trabajador la parte proporcional de vacaciones que no hubiera disfrutado, o se le detraerá la cantidad que proceda cuando hubiere disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiera hasta la fecha de la baja.



5. El personal de nuevo ingreso o aquél que cause baja en la Empresa dentro de un año natural, tendrá• derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,8 días laborables por cada 30 días naturales de cumplimiento de contrato, redondeando la cifra obtenida por exceso y entero si contuviere decimales igual o superior a 0,5, y por defecto y a cero en los decimales si fueren inferiores.

6. Los turnos de vacaciones del personal fijo e indefinido serán establecidos por la Empresa antes del día 31 de marzo de cada año, respetando los siguientes principios:

a) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

b) Acuerdo de los trabajadores de igual categoría adscritos a una misma Dirección, Subdirección, Área o Servicio.

c) Si no mediara tal acuerdo, tendrán preferencia quienes acreditaran tener responsabilidades familiares. Si concurriera esta circunstancia en varios trabajadores la preferencia se establecerá por antigüedad en la Empresa.

d) Una vez elaborado el calendario de vacaciones, si mediara acuerdo para cambiarse entre dos trabajadores sus respectivos períodos de disfrute de las vacaciones, ser• aceptado por la Empresa siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

e) La alteración de los turnos de vacaciones establecidos, por necesidades del servicio sobrevenidas, deber• comunicarse a los afectados al menos con un mes de antelación a la fecha prevista originariamente para el inicio de sus respectivas vacaciones.

#### **Artículo 24. Licencias, permisos y suspensión.**

1. Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso por escrito con al menos dos días de antelación (salvo en los casos previstos en los siguientes apartados b), c), d), e), j) y g) y adecuada justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones, por los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales, por razón de matrimonio o unión de hecho, sin discriminación de sexo, debidamente acreditados mediante certificación de los





registros oficiales creados al efecto.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad y de parientes en segundo grado de consanguinidad.

Los permisos por accidente o enfermedad graves u hospitalización podrán disfrutarse de forma alterna dentro de la duración de los mismos.

c) Tres días por accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal y de parientes en primer grado de consanguinidad. Estos permisos podrán disfrutarse de forma alterna dentro de la duración de los mismos.

d) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal y de parientes en primer grado de consanguinidad.

e) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o adopción o acogimiento de un menor de nueve años.

f) Dos días por interrupción voluntaria del embarazo.

g) Cuando, por los motivos recogidos en los apartados b), c), d), e) y f) el trabajador necesite desplazarse fuera de su provincia de residencia el permiso se ampliará hasta en dos días

h) Un día, por traslado de domicilio dentro de la localidad o si es dentro de la misma provincia; y cuatro días, si el traslado es a otra provincia.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de la jornada laboral en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el caso de que el trabajador perciba alguna indemnización o retribución por el



cumplimiento del repetido deber o desempeño del cargo, su importe le será descontado del que hubiere devengado durante su ausencia del puesto de trabajo.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.

k) Para concurrir a exámenes oficiales liberatorios y demás pruebas selectivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, así como para la realización de pruebas de ingreso en la Administración Pública, siempre que los exámenes y pruebas se celebren en día laborable, durante el tiempo necesario para su realización.

l) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a un hijo, natural o adoptivo, menor de nueve años.

m) Tres días por enfermedad infecto-contagiosa (varicela, rubéola, papera, sarampión) de hijos o hijas menores de nueve años.

n) Un día por intervención quirúrgica ambulatoria de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

o) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## 2. Licencias por lactancia o nacimiento de hijos prematuros.

Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia diaria al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Si tuvieren en dicha situación a dos o más hijos podrán ampliar su ausencia en media hora más por cada hijo.

La interesada podrá sustituir el antedicho derecho por una reducción de la jornada diaria normal en una hora (y treinta minutos adicionales por cada hijo más que tuviere en dicha situación). Estas licencias podrán ser disfrutadas indistintamente por la madre o por el padre, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá acumular este permiso en días completos.



En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias, mientras permanezca dicha situación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de esta licencia corresponderá al trabajador, hombre o mujer, dentro de su jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de nueve años:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta nueve años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la





elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de nueve años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Adicionalmente a esta suspensión el padre o la madre tendrán derecho a una semana más con cargo a la Empresa, en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de nueve años.

### **Artículo 25. Permisos por asuntos propios.**

Los trabajadores podrán disfrutar de hasta tres días al año de permiso por asuntos propios: uno de ellos aplicable a posibles días puente, entre festivos; y los otros dos, a disfrutar libremente por el trabajador, de forma discontinua, sin que puedan acumularse a vacaciones o puentes. La solicitud del permiso deberá presentarse por escrito con al menos dos días de antelación, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio. Este permiso sólo podrá disfrutarse por días completos, no pudiendo fraccionarse por horas.

Los interesados deberán presentar la correspondiente solicitud en el impreso normalizado que les será facilitado por la Subdirección de Recursos Humanos. Dicho impreso deberá ser cumplimentado y entregado al respectivo Responsable del que dependan, para su conocimiento e informe si procede.





Corresponder• a la Subdirección de Recursos Humanos la concesión o denegación del permiso solicitado.

Se entender• concedido el permiso siempre que el Responsable del que dependan no hubiera formulado objeción alguna, y no les sea comunicada su expresa denegación por la Subdirección de Recursos Humanos.

### **Artículo 26. Permisos no retribuidos.**

1. Los trabajadores con tres años al menos de antigüedad, aunque sólo la tengan reconocida a los efectos de devengar el complemento por dicho concepto, podrán solicitar licencias sin retribución, que serán otorgadas por la Empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas licencias tendrán una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, y de ellas no podrá• hacer uso el trabajador más de una vez cada tres años, cuando haya agotado su máxima duración.

2. El trabajador podrá• ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, o para lograr la mejoría o curación de patologías leves de duración no superior a dos días, que no exijan a criterio médico la emisión del correspondiente parte oficial de baja por incapacidad temporal. En estos casos el tiempo de trabajo efectivo empleado deber• ser recuperado (con independencia de la aplicación de las medidas disciplinarias a que hubiera lugar), salvo que el interesado aporte el correspondiente justificante médico.

### **Artículo 27. Excedencias.**

1. La excedencia podrá• ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dar• derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se conceder• por la designación, elección o nombramiento para cargo o puesto de responsabilidad en el ámbito de las Administraciones Públicas de cualquier clase. El reintegro deber• ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o puesto que origina la excedencia.

2. Salvo que la naturaleza temporal de la modalidad contractual no lo permita, el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años, ni superior a cinco. Este derecho no podrá• ser ejercitado por el mismo trabajador en tanto no hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.





3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igual derecho tendrán los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El reconocimiento del derecho y sus condiciones se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Podrán solicitar su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 1, 3, y 4 de este artículo le será computado a efectos de antigüedad.

6. Durante los primeros cuatro meses, todos tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo; excepto en los casos previstos en los apartados 1 y 4, que sólo lo tendrán durante el tiempo que dure la excedencia; y en el previsto en el apartado 3, en el que tendrán derecho a la reserva del puesto durante el primer año.

Transcurrido el plazo de reserva, la reincorporación quedará condicionada a la existencia de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, categoría y nivel en el mismo centro de trabajo.

7. El trabajador deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia.

En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

## Capítulo VI. Condiciones económicas.

### Artículo 28. Estructura salarial.





1. Salario base: es la parte de la retribución del trabajador, hombre o mujer, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y categoría profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para 2005 es la que figura en las tablas salariales que se incorporan al Convenio como Anexo I.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los sábados, domingos, festivos, vacaciones y licencias o permisos retribuidos. No se devenga, ni se abona, en las horas o fracciones de hora o interrupción de la jornada en los casos previstos en este Convenio y legislación vigente (permisos no retribuidos, etc.).

2. Antigüedad: el personal fijo afectado por el presente Convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo II.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, y tendrán la consideración de retribución básica a los efectos de abono de horas extraordinarias.

El trienio se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El derecho a su percepción se causará a partir del primer día del mes siguiente a su consolidación.

La cuantía máxima que se podrá percibir por este concepto será la equivalente a cinco trienios.

El personal con contrato de duración determinada causará derecho a la percepción de este complemento, en los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de 2 de septiembre de 1999.

3. Complemento de puesto de trabajo: es el destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad, responsabilidad y demás factores (excepto los retribuidos por el sistema de pluses u otros complementos específicos), fijado por niveles y cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo III.

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





consolidable.

4. Complemento personal consolidado: es la cantidad que perciben algunos trabajadores fijos de la Empresa en compensación de la pérdida total o parcial que les ocasiona la eliminación del sistema variable vigente hasta el año 1998 y su sustitución por el sistema retributivo implantado mediante el III Convenio Colectivo. Este complemento no será absorbible y su cuantía será prorrateada mensualmente en las 14 pagas anuales.

5. Pagas extraordinarias: serán dos al año, de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base, complemento de puesto, complemento personal consolidado (en aquellos casos que corresponda), y la antigüedad. Se abonarán los días 30 de junio y 10 de diciembre de cada año.

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

6. Complemento personal transitorio: quienes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio vinieren percibiendo un complemento personal transitorio, por consecuencia de la aplicación de Convenios anteriores, lo continuarán manteniendo si todavía no hubiere sido absorbido. Si bien, dado su carácter de compensable y absorbible, la reducción aplicable a este complemento en los años de vigencia del presente Convenio, será la que resulte de los acuerdos anuales sobre revisión de retribuciones.

7. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán las retribuciones que les correspondan por salario base, antigüedad, complemento de puesto y pluses, en su caso, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

### **Artículo 29. Pluses, dietas y desplazamientos.**

1. Plus de flexibilidad horaria. Es el complemento que percibirán quienes presten sus servicios en aquellas actividades a que expresamente se refiere el artículo 19.1 de este Convenio, cuando su jornada semanal sea de lunes a domingo.

El reconocimiento y derecho al devengo de dicha disponibilidad a otros trabajadores requerirá la previa conformidad de estos a propuesta de la Empresa,



a no ser que expresa o tácitamente figurara en su contrato, dada la naturaleza de la actividad y condiciones del servicio a prestar, sin perjuicio del debido respeto del descanso semanal legalmente establecido.

Ser• abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe ser• de 215,41 euros mensuales.

2. Plus de residencia. Es el complemento establecido en el artículo 19.2 de este Convenio, a favor de aquellos trabajadores que por razón de las tareas y funciones propias de su categoría o del puesto de trabajo que desempeñen, están obligados a residir habitualmente en la vivienda habilitada a tal fin por la Empresa en la finca o explotación agraria o pecuaria en la que presten sus servicios, permaneciendo en la finca y adaptando su jornada anual de trabajo efectivo a las tareas, faenas y necesidades de la explotación.

Se abonar• con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe ser• de 323,13 euros mensuales.

3. Plus de especial dedicación. Es el complemento que percibir• el personal que realice su trabajo efectivo en las condiciones establecidas en el artículo 19.6 de este Convenio, u otras semejantes. Su reconocimiento es incompatible con cualquier otro plus, salvo el de manutención, y no proceder• su devengo cuando el específico objeto del contrato haya sido la realización del trabajo efectivo en dichas condiciones.

Ser• abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe ser• de 215,41 euros mensuales.

4. Plus de nocturnidad. Es el complemento que percibirán quienes realicen el trabajo efectivo en horario comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas. Su reconocimiento es incompatible con el de residencia y el de especial dedicación; y no proceder• su devengo cuando la realización del trabajo efectivo durante dicho horario nocturno está implícita en las tareas o funciones para las que haya sido contratado el trabajador. Su importe por hora ser• de 1,41 euros.

5. Plus de festivos. Es el complemento que percibirán quienes realicen el trabajo efectivo en sábados, domingo o días festivos. Su reconocimiento es incompatible

con los pluses de flexibilidad horaria, de residencia y de especial dedicación; y no proceder• su devengo cuando la realización del trabajo efectivo durante los expresados días está regulada específicamente en el presente Convenio con cualquier otro sistema de compensación. Su importe por hora trabajada ser• de 1,41 euros.

6. Plus de Secretaría de Dirección. Es el complemento asignado a los auxiliares u oficiales administrativos que desempeñen, mediante libre designación, las tareas y funciones propias de secretaría de dirección. Se percibir• con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten dichos servicios, y su importe ser• de 215,41 euros mensuales.

7. Plus de manutención. Es el complemento asignado a quienes, por razón de las tareas y funciones propias de su categoría o del puesto de trabajo que desempeñen, se vean obligados habitualmente a realizar el desayuno y/o la comida y/o la cena en lugar distinto al de su residencia. Se percibir• con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en dichas condiciones, y su importe ser• de 251,32 euros.

8. Plus de jornada partida. Este concepto retribuye el trabajo efectivo de cada día realizado en jornada partida. Este plus lo devengar• cualquier trabajador que realice o pueda realizar su actividad laboral en jornada partida. La cuantía ser• de 2,85 euros por día trabajado en dicho régimen. El devengo ser• diario y su abono mensual.

9. Plus de turnos rotativos obligatorios. Siempre que dentro de un equipo de trabajadores, estos ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o semanas, los mismos percibirán un complemento.

Su reconocimiento es incompatible con los pluses de flexibilidad horaria, de residencia y especial dedicación.

Ser• abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen y su importe ser• de 24 euros.

10. Dietas. La Empresa, previa concertación con los establecimientos hoteleros, de categoría no inferior a tres estrellas, y/o restaurantes correspondientes, facilitar• a quienes por razón de su trabajo deban utilizar dichos servicios los

bonos o vales oportunos que deberán entregar en los expresados establecimientos por los servicios recibidos, cuya factura ser• abonada directamente por la Empresa.

En aquellos casos en los que no sea posible la antedicha concertación, percibirán una indemnización económica por los gastos que tuvieren que realizar como consecuencia del servicio y por los siguientes conceptos:

10.1. Alojamiento: hasta 60,10 euros/día, por alojamiento, justificado mediante la correspondiente factura.

10.1.1. Manutención pernoctando: 31,55 euros/día.

10.1.2. Manutención sin pernoctar: 29,94 euros/día.

10.1.3. Media manutención: 15,78 euros/día.

10.1.4. Desayuno pernoctando: 3 euros/día.

10.2. Tendrán derecho a la percepción de las referidas indemnizaciones:

10.2.1. Los trabajadores cuya jornada laboral efectiva diaria sea superior a seis horas y que, para realizar las tareas o funciones que tengan encomendadas, deban desplazarse fuera de la localidad en las que se encuentre su centro de trabajo, tendrán derecho a la indemnización correspondiente a «media manutención», cuando dicha jornada comprenda en su totalidad alguna de las siguientes franjas horarias:

- Desde las 5,00 a las 9,00 horas (almuerzo).

- Desde las 13,00 a las 17,00 horas (comida).

- Desde las 20,00 a las 24,00 horas (cena).

10.2.2. Igual derecho a «media manutención» tendrán:



a) los trabajadores cuya jornada diaria continuada efectiva de trabajo comprenda de forma incompleta dos de dichas franjas horarias, siempre que dicha jornada sea superior a seis horas y que la suma de las horas correspondientes a aquellas franjas sea igual o superior a cinco; b) los trabajadores del mar o de apoyo al Servicio de Inspección Pesquera, que deban permanecer en la embarcación, aunque ésta se encuentre en puerto y lo sea por motivos de carga o descarga de efectos decomisados, siempre que su jornada efectiva continuada sea superior a seis horas y comprenda en su totalidad una de las referidas franjas horarias o que, comprendiendo dos incompletas, la suma de las horas correspondientes a ambas sea igual o superior a cinco.

10.2.3. Cuando la jornada diaria efectiva de trabajo en régimen continuado sea igual o superior a diez horas y comprenda dos de dichas franjas horarias integras (o de forma incompleta, siempre que la suma de las horas correspondientes a ambas franjas sea igual o superior a siete horas), el trabajador tendrá• derecho a percibir la indemnización correspondiente a «manutención sin pernoctar».

10.2.4. En el caso previsto en el apartado anterior, sea o no continuada la jornada, cuando además el trabajador tenga que alojarse en un hotel para pernoctar, tendrá• derecho a percibir la indemnización correspondiente a «manutención pernoctando», siempre que la siguiente jornada laboral deba prestar sus servicios en el lugar al que se encuentre desplazado.

10.3. En estos casos (salvo cuando se trate de tripulaciones de embarcaciones que se encuentren navegando, cuya jornada continuada de trabajo comprenda dos de las arriba indicadas franjas horarias completas), no se considerará• como tiempo efectivo de trabajo el dedicado al almuerzo, comida o cena; estimándose dedicado a alimentación el de una hora cuando cause derecho a indemnización por «media manutención», y el de dos horas cuando lo sea por «manutención pernoctando», o «sin pernoctar».

10.4. Las tripulaciones de las embarcaciones no causarán derecho a indemnización alguna cuando no se encuentren navegando o se hallen atracadas en puerto, si en éste último caso no lo fuere por motivo de carga o descarga de efectos decomisados. En dichos supuestos, no se les contará• como tiempo efectivo de trabajo el dedicado al almuerzo, comida o cena; excepto si durante alguna de las franjas horarias completa estuvieren obligados a permanecer en la embarcación por motivos de carga o descarga de efectos decomisados.

11. Desplazamientos. Los trabajadores percibirán la cantidad de 0,14 euros por kilómetro recorrido, cuando utilicen su vehículo propio en horario laboral para



atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa, con previa y expresa autorización de la misma; o el importe del billete del medio de transporte público utilizado. En el caso de que se ponga a su disposición un vehículo de la Empresa, ser• obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento.

Además, cuando en las condiciones y con la finalidad anteriormente dichas utilicen su propio vehículo, percibirán 0,08 euros más por kilómetro recorrido en concepto de compensación o indemnización por el aseguramiento del vehículo, depreciación y riesgos de avería.

En cualquier caso, quienes utilicen sus propios vehículos deberán tener concertada por cuenta propia la correspondiente póliza de seguros que cubra cualquier riesgo o responsabilidad que pudieran derivarse de dicha utilización, tanto para sí mismos como para sus vehículos, acompañantes y terceros. La Empresa no asumir• responsabilidad alguna que pudiera derivarse de la utilización por los trabajadores de sus propios vehículos.

12. Los gastos de desplazamientos y manutención por viajes, de quienes deban realizarlos por consecuencia de su trabajo fuera del territorio de la Comunidad Autónoma o del territorio nacional, se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.

Si por la Junta de Andalucía se procediese a la revisión de los valores de dietas y desplazamiento recogidos en este artículo por aplicación del Decreto 404/2000, de 5 de octubre, en los mismos términos y condiciones se llevaría a cabo dicha revisión.

### **Artículo 30. Plan de pensiones.**

La Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero se constituye en promotora de un plan de pensiones para sus empleados, el cual se dotar• con una aportación inicial para todos ellos de 239.801,70 euros, procedentes de las asignaciones del fondo de mejora de los servicios correspondientes a los años 2002, 2003 y 2004.

Se cifra la cuantía de la aportación de la Empresa durante el ejercicio 2005 en 7 euros mensuales por cada uno de los partícipes del plan que se encuentren de alta en la misma en cada momento.

Los distintos partícipes podrán efectuar también aportaciones mensuales propias que deberán ser como mínimo igual a las realizadas por la Empresa.

En los sucesivos ejercicios la cuantía aportada por la Empresa se verá incrementada en el porcentaje que establezca la legislación presupuestaria andaluza para las retribuciones del personal laboral de las empresas de la Junta de Andalucía.

Al objeto de poner en funcionamiento y ejecución el plan se constituirá una Comisión de Control del plan de pensiones.

Dicha Comisión estará compuesta paritariamente por representantes de la Empresa y de los trabajadores, en número de cuatro por cada parte. La representación de los trabajadores será designada por y entre los miembros del Comité Intercentros.

Los acuerdos de la referida comisión serán aplicados de forma inmediata y con efectos desde el momento en que sean adoptados.

## **Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.**

### **Artículo 31. Normas generales.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la Empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, sobre servicios de prevención.

2. El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la Empresa y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo de lo dispuesto en la citada Ley 31/95.

3. En todo lo no previsto en el presente Capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, sus





reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia.

### **Artículo 32. Información, consulta y participación de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos.**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información necesaria en relación con:

a) Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley.

2. La empresa consultará a los representantes de los trabajadores, garantizando su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

3. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

4. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; y, en su defecto, en otras horas, con el correspondiente descuento del tiempo invertido de dicha jornada.

5. La Empresa garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; respetando, en todo caso, el derecho a su intimidad y dignidad personales y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

### **Artículo 33. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención**



## **de riesgos laborales.**

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

1. Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, al servicio de prevención, y a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la Empresa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

### **Artículo 34. Servicios de Prevención.**

1. Conforme a lo establecido en los artículos s 30 y 31 de la Ley 31/95, y 10, 14 y 15 del R.D. 39/97, la Empresa tiene constituido Servicio de Prevención propio.
2. La Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, designar
  - a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/95.

### **Artículo 35. Delegados de Prevención.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de cada uno de los Comités de centro de trabajo o, en su caso, de los Delegados de Personal, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

Para determinar el número de trabajadores de los centros de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 35.3 de la citada Ley de Prevención.

3. Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, en su respectivo ámbito territorial y funcional, son las establecidas en el artículo 36 de la repetida Ley de Prevención. Sus garantías son las mismas con que cuentan por su condición de representantes de los trabajadores.

4. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación deberá facilitar la empresa por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

### **Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud de Centro de Trabajo es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de cada uno de los centros de trabajo configurados conforme a lo establecido en el artículo 52.2 de este Convenio Colectivo, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Cada Comité estar• formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra; se reunir• trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptar• sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades, limitadas a su propio ámbito de actuación y siempre que no se refieran a cuestiones o asuntos que afecten a varios centros de trabajo, son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de toda la empresa, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estar• formado, de una parte, por ocho de los Delegados de Prevención (uno por cada una de las provincias), designados por y entre ellos, de manera que sean electores de cada uno los miembros del Comité del centro de trabajo al que pertenezca y elegibles los que de ellos tengan la condición de Delegados de Prevención; y de otra, por el mismo número de representantes de la Empresa, con facultades de delegación a favor de uno o varios de ellos. Se reunir• semestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las cuestiones a que el mismo se refiere afecten al conjunto de la empresa, a más de un centro de trabajo o a trabajadores de dos o más de dichos centros.

### **Artículo 37. Elementos y medidas de protección.**

1. Los trabajadores tienen derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El Comité de Seguridad y Salud podrá• proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos al puesto de trabajo. Corresponde a



la Empresa la obligación de formación del trabajador para la correcta utilización de los mismos.

En consonancia con el plan de prevención de riesgos laborales, la Empresa debe proveer del equipo de protección necesario para cada puesto de trabajo o categoría, vigilando que éste cumpla las homologaciones exigibles y que sea adecuado para la actividad y para cada usuario. Asimismo, confeccionar una relación detallada, por puesto de trabajo o categoría, de los componentes de cada equipo individual de protección, sus calidades, el número de unidades de cada elemento del equipo suministrado a cada trabajador por unidad de tiempo, plazos de renovación y actualizaciones.

2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la empresa, se atenderán específicamente las siguientes:

a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la nueva redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.

b) Trabajos en pantalla. La empresa deberá facilitar a quienes realicen trabajos en pantalla una revisión oftalmológica al año.

c) Personal con capacidad disminuida. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la 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 procurará facilitar al afectado un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

### **Artículo 38. Vigilancia de la salud.**

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.

2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a



todos los trabajadores. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la Empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de aquellos para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

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

### **Artículo 39. Formación profesional.**

1. Para mejorar la actividad productiva y facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores la Empresa se compromete, en la medida de sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación plurianual fijada por la Dirección, a sufragar los cursos de formación directamente relacionados con sus actividades.

2. Quienes 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, sin perjuicio de los principios por los que se rige el establecimiento de los turnos de vacaciones; así como a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Asimismo, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para asistir a exámenes oficiales liberatorios. Todo ello, previa la debida acreditación de que los interesados se encuentran matriculados y cursan sus estudios con regularidad.

3. 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 sus puestos de trabajo; así como de renovación profesional, para asegurarles la estabilidad en el empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de su estructura organizativa.

4. 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 pueda derivar beneficio para el servicio que prestan a la Empresa.

La asistencia será voluntaria para los trabajadores, salvo que hubiere sido programada por la Dirección o resulte de especial interés para la Empresa.

5. Los representantes legales de los trabajadores, en el seno de la Comisión de





Vigilancia, o de la subcomisión creada al efecto por ésta, participarán en el seguimiento del cumplimiento de los planes de formación profesional y perfeccionamiento del personal.

Lo previsto en el presente artículo se ajustará en todo caso a las necesidades derivadas de la organización del trabajo, establecidas por la Dirección de la Empresa.

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

6. En cualquier caso, cuando la asistencia a los cursos, seminarios, congresos o mesas redondas, sea obligatoria para los trabajadores, éstos tendrán derecho a percibir, además de sus retribuciones íntegras, los gastos de viaje, dietas y matriculación.

#### **Artículo 40. Anticipos y préstamos reintegrables.**

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Para atender necesidades urgentes y extraordinarias de índole personal o familiar, que no admitan demora y están debidamente justificadas y acreditadas, se podrán obtener los siguientes anticipos y préstamos:

1. Quienes tengan la condición de fijos tendrán derecho a percibir, en concepto de anticipo, hasta el importe de tres mensualidades de salario bruto. Igual derecho tendrán los contratados temporalmente o por obra o servicio determinados; si bien, el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del tiempo de vigencia del contrato. En cualquier caso, el reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de doce meses.

2. Los trabajadores podrán solicitar un préstamo extraordinario de mayor cuantía y al tipo de interés legal del dinero, en especialísimas circunstancias de urgencia y necesidad, así estimadas por la Comisión de Vigilancia. Si éste les fuera







concedido a contratados temporalmente o por obra o servicio determinados, el reintegro de su importe se ajustará a las mismas condiciones que los anticipos.

3. En todo caso, el importe total del préstamo o anticipo deberá ser reintegrado por el interesado mediante cuotas mensuales, que se deducirán de las nóminas correspondientes, fijadas proporcionalmente en función del número de meses de vigencia de la relación laboral que le reste si estuviere contratado temporalmente y en cualquier caso con el máximo de doce, así como de la cuantía de las retribuciones que le correspondan por su trabajo, conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

#### **Artículo 41. Prestación complementaria por incapacidad temporal.**

1. En los casos de incapacidad temporal o maternidad, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, desde el primer día en que se encontraran en dicha situación, un complemento con cargo a la Empresa, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones.

2. Se perderá este complemento, sin perjuicio del deber de reintegrar las cantidades percibidas indebidamente y de cualesquiera otras sanciones a las que hubiere lugar, si se comprobase que la incapacidad temporal es fingida o maliciosamente provocada o prolongada.

#### **Artículo 42. Seguros.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la cobertura de una o varias pólizas de seguros que abarcarán las contingencias derivadas de accidente de trabajo, con los siguientes valores:

Invalidez permanente total derivadas de accidente de trabajo: 81.563,39 euros.

Invalidez permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo: 81.563,39 euros.

Muerte y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 81.563,39 euros.

Muerte por cualquier causa: 3.398,47 euros.



El importe de las primas correspondientes será sufragado íntegramente por la Empresa, actualizándose anualmente los capitales asegurados conforme al IPC del año inmediato anterior.

2. La Empresa suscribir• una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudieran incurrir los trabajadores con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos que les fueran imputados no fueran constitutivos de delito.

3. Al objeto de garantizar el acceso de los trabajadores y los miembros de sus respectivas unidades familiares a la asistencia sanitaria excluida del Sistema Nacional de Salud por un precio inferior al 75% de los honorarios habituales aplicables a este tipo de asistencia la Empresa suscribir• la correspondiente póliza, o llevar• a cabo su inscripción en la entidad que a tal fin determine, asumiendo el coste de la prima o cuota por tal concepto.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 43. Normas generales.**

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

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

3. Todos los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

### **Artículo 44. Graduación de infracciones y faltas.**

Las infracciones o faltas cometidas, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### **Artículo 45. Faltas leves.**

##### **Son faltas leves las siguientes:**

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.
5. La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y/o negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
7. La violación del derecho a la intimidad y consideración debidas a la dignidad de los trabajadores, hombres o mujeres, incluidas las ofensas verbales de carácter sexual.

#### **Artículo 46. Faltas graves.**

##### **Son faltas graves las siguientes:**

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.

4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. 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 fuerza mayor.
7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a dos días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. 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.
10. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de tres días al mes.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.
12. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o deberá saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.
13. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales y/o de seguridad e higiene en el trabajo.
14. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.



15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

#### **Artículo 47. Faltas muy graves.**

##### **Son faltas muy graves las siguientes:**

1. 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.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Empresa.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
5. El fraude, la deslealtad y/o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de dos días al mes.
8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros, subordinados o público.
9. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos o de seguridad e higiene laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador, superiores, compañeros, subordinados o terceros, y/o para las propias obras.





10. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

11. Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el período de un año.

12. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Empresa.

13. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o deberá saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

14. La reiteración en el uso indebido para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.

15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

#### **Artículo 48. Sanciones.**

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

1.1. Por faltas leves:

a) Apercibimiento por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cinco días laborables.





1.2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo, de seis días laborables a tres meses.

1.3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo, de tres meses y un día a un año.

b) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, en el que se hará constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivados; y se comunicarán al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores, salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio disciplinario.

#### **Artículo 49. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de su tramitación en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa, obstrucción o actitud dilatadora del expedientado.

#### **Artículo 50. Procedimiento sancionador.**

La tramitación de expediente contradictorio es obligatoria en el caso de que las faltas que pudieran imputarse a los presuntos infractores, con independencia de que tengan o no la condición de representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o de las Secciones Sindicales), pudieren ser consideradas como graves o muy graves.

A fin de garantizar en todo caso el respeto a la presunción de inocencia de los posibles imputados y su legítimo derecho de defensa, el procedimiento a seguir se ajustará a las siguientes normas:





1. El procedimiento podrá iniciarse: a) como consecuencia de denuncia previa; b) en virtud de informe emitido por uno de los Directores, Subdirectores, Jefes, Encargados o responsable a cuyas órdenes preste sus servicios en la empresa el presunto infractor; o c) como resultado del ejercicio de las funciones de seguimiento y control técnico y económico de la actividad, que corresponden a los Directores. Todo ello, sin perjuicio de las facultades superiores de dirección del conjunto de la actividad empresarial, propias de los órganos de gobierno de la sociedad y de su Consejero Delegado.

2. En todo caso, de la denuncia, informe, actuaciones de seguimiento y control, o iniciativa adoptada por los órganos de gobierno de la sociedad y/o su Consejero Delegado, se dará traslado al Director Económico-Administrativo, a fin de que -previa la realización de las diligencias preliminares que considere oportunas, o la tramitación del correspondiente expediente informativo- eleve al Sr. Consejero Delegado propuesta de incoación o no del oportuno expediente contradictorio.

3. La decisión sobre si, con carácter previo al expediente contradictorio, se deba practicar alguna diligencia preliminar o tramitar expediente informativo corresponderá al Consejero Delegado, a propuesta del Director Económico-Administrativo.

4. Las diligencias preliminares o expediente informativo tendrán por objeto la realización de las averiguaciones y comprobaciones necesarias para, aún sin obtener una certeza total acerca del posible incumplimiento del presunto infractor y su alcance, conseguir ciertos indicios que permitan fundamentar la decisión de incoar o no el expediente contradictorio; así como la verificación de presupuestos de licitud de la actuación empresarial, tales como la existencia de factores enervantes o exculpativos de la responsabilidad del imputado, o el transcurso de los plazos de prescripción.

5. En cualquier caso dichas actuaciones se realizarán en un plazo máximo de tres meses desde que la Empresa tuviere conocimiento de los hechos que las originan, no interrumpirán los plazos de prescripción de las faltas, y deberán llevarse a cabo con la más absoluta discreción, salvaguardando el principio de presunción de inocencia del imputado y respetando escrupulosamente su derecho al honor e intimidad personal.

6. En estos casos el Director Económico-Administrativo (con el visto bueno del Sr. Consejero Delegado) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares, cuando la presencia del imputado en la Empresa pueda interferir las pesquisas del expediente; asimismo, cuando el presunto infractor ocupe un

puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre otros empleados; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo.

7. Además de las medidas cautelares tendentes a la custodia de documentos, o a la conservación de las pruebas de la comisión de los hechos, podrán acordarse como tales el cambio de puesto o la suspensión de empleo del imputado; sin que en ningún caso pueda acordarse su suspensión de sueldo.

8. Practicadas en su caso las antedichas diligencias preliminares o expediente informativo, la resolución por la que el Sr. Consejero Delegado acuerde la incoación del expediente contradictorio le será notificada al presunto infractor, así como al Comité Intercentros o en su caso a los Delegados de Personal (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite); y en la misma se harán constar los nombramientos de Instructor y Secretario, y la dirección a que deberán remitirse los escritos que pudieran presentar las partes. Igualmente, se expresará que su notificación interrumpe los plazos de prescripción de la falta o faltas que, por los hechos de que se trate, se le pudieran imputar al expedientado.

9. El Director Económico-Administrativo deberá poner a disposición del Sr. Instructor el expediente personal del presunto infractor, así como la totalidad de la documentación y antecedentes de hecho existentes sobre el caso; a cuya vista, el referido Instructor podrá practicar las diligencias que estime conveniente (incluida la declaración del presunto infractor) para el esclarecimiento de los hechos o formular directamente el correspondiente Pliego de Cargos, si considerara que de lo actuado resulta causa suficiente para fundamentarlo.

10. En aquellos casos en los que se hayan practicado diligencias preliminares, o tramitado expediente informativo, podrán notificarse al presunto infractor en un solo acto la resolución por la que se incoa el expediente contradictorio y el pliego de cargos. En cualquier otro caso, el pliego de cargos deberá notificarse al presunto infractor y a sus representantes legales (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite), en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de notificación del acuerdo de incoación del expediente contradictorio. En el pliego de cargos se harán constar, en apartados o párrafos separados y con la suficiente concreción y claridad, los hechos imputados, la tipificación de los mismos y la sanción que pudiera aplicarse.

11. Frente al pliego de cargos el interesado podrá formular por escrito, en el

plazo de cinco días hábiles, las alegaciones que estime convenientes a su derecho; proponiendo en el mismo escrito la práctica de los medios de prueba de que intente valerse, salvo la prueba documental que deberá aportar con el escrito de alegaciones. En el mismo plazo, podrán en su caso formular las alegaciones que estimen convenientes los representantes legales de los trabajadores.

12. Formuladas las alegaciones y/o propuestos los medios de prueba por el interesado, o transcurrido el plazo concedido sin haberlo hecho, el Sr. Instructor resolver lo que corresponda sobre la admisión o no de las pruebas propuestas, señalando al efecto el lugar, fecha y hora para su práctica. La denegación de pruebas deberá ser motivada.

En cualquier caso el Sr. Instructor podrá acordar la práctica de los medios de prueba que estime conveniente, para el mejor esclarecimiento de los hechos. A la práctica de las pruebas podrá asistir el interesado, así como uno de sus representantes legales (miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal) designado por aquél. El plazo máximo para la práctica de las pruebas propuestas y admitidas no será en ningún caso superior a cinco días hábiles.

13. Finalizado el período señalado para la práctica de pruebas, a la vista de su resultado y de las alegaciones presentadas, el Sr. Instructor formulará en un plazo no superior a cinco días hábiles la Propuesta de Resolución que proceda, que se notificará al interesado y a sus representantes legales.

14. Al notificársele la referida Propuesta de Resolución, se le concederá al interesado, y a sus representantes legales (salvo cuando aquél solicite expresa y fundadamente que se omita dicho trámite), un plazo de cinco días hábiles para que puedan alegar por escrito, a modo de conclusiones, lo que consideren conveniente a su defensa. Oído el interesado y sus representantes legales, o transcurrido el plazo concedido sin que uno u otros hubieren presentado alegación alguna, el Sr. Instructor elevará el Expediente al Consejero Delegado para el dictado de la resolución definitiva que proceda.

15. La antedicha resolución definitiva será notificada al interesado y a sus representantes legales. Contra la misma el interesado podrá ejercitar las acciones que estime oportunas ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

## Capítulo X. Derechos sindicales.



## **Artículo 51. Derechos generales.**

1. En materia de derechos sindicales, las partes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En cumplimiento de la legalidad vigente, la actividad o actuación sindical deberá • llevarse a efecto de manera que no interfiera, ni interrumpa, el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, ni el cumplimiento de la jornada de trabajo de los trabajadores. Todo ello, salvo cuando se ejercitara el derecho de huelga, o cualquier otra medida de igual o similar naturaleza, en situación de conflicto colectivo y conforme a la legislación aplicable.

## **Artículo 52. Delegados de personal y comités de centros de trabajo de la empresa.**

1. El número de Delegados de Personal, o en su caso de miembros de los Comités, de cada uno de los centros de trabajo de la Empresa, será • el que legalmente corresponda conforme a lo establecido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A todos los efectos, dada la especial y particular configuración territorial y funcional de la Empresa, con independencia del lugar en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores en cada provincia, se considerará • centro de trabajo:

a) La sede de los Servicios Centrales de la empresa, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Sevilla.

b) La Oficina Provincial de cada una de las restantes provincias, para los trabajadores que presten sus servicios en el territorio de la provincia que corresponda.

c) Los trabajadores de apoyo a los servicios de Inspección Pesquera se considerarán adscritos a la Oficina Provincial correspondiente, en cuya demarcación territorial se encuentre localizado el puerto base de la embarcación en la que presten sus servicios.

3. A los mismos efectos, al número total de trabajadores fijos de cada centro de



trabajo, considerado éste conforme a lo establecido en el apartado anterior, se adicionar• el de los que pudieran prestar servicios en trabajos fijos discontinuos y el de los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, a la fecha de la convocatoria de las correspondientes elecciones sindicales.

Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período del año anterior a la convocatoria de la elección; de manera que cada doscientos días trabajados o fracción se consideren como un trabajador más. No obstante, cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en dicho período sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá• en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

4. El Comité de centro de trabajo, o en su caso los correspondientes delegados de personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

1. Recibir información, que les ser• facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución probable del empleo en el centro de trabajo, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de alta dirección (debiendo firmar la copia correspondiente, a efectos de acreditar dicha entrega), y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

La copia básica de los contratos debe contener todos los datos de los mismos, a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

3. Emitir informe, en el plazo de quince días y con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las



siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

4. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

5. Ser informados de todas las sanciones impuestas, e intervenir en la tramitación de los correspondientes expedientes contradictorios, en la condición y con las atribuciones y facultades establecidas y reservadas a los representantes legales de los trabajadores en el artículo 50 del presente Convenio.

6. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Colaborar con la dirección del centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.







9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Deberán guardar sigilo profesional en lo referente a los apartados 1º, 2º, y 3º, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señalé expresamente el carácter reservado.

10. Recibir la información previa a la que se refieren los artículos 12.11 y 13.7, del Convenio Colectivo, en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica.

11. Participar en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, en la condición y con las atribuciones y facultades reservadas a los representantes de los trabajadores en las normas 6.ª (puntos 3,4, 5 y 6) y 7.ª, de las reguladoras de dichos procedimientos (Anexo IV del Convenio Colectivo), mediante dos representantes designados por los delegados de personal o miembros del Comité del centro de trabajo de que se trate.

12. Emitir el informe previo a la fijación del calendario laboral anual, a que se refiere el artículo 22.1 del Convenio Colectivo.

### **Artículo 53. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.**

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. Salvo en el caso previsto seguidamente, el mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes a las antedichas escalas. En todo caso deberá mantenerse la debida proporcionalidad por colegios electorales y por



candidaturas y candidatos electos; cesando en sus funciones por finalización del mandato los representantes que corresponda, cuya determinación se llevara a efecto en orden inverso al que figurarán en la lista de candidatos por la que hubieren resultado elegidos en su día.

3. A los efectos prevenidos en este artículo, en relación con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se ha producido un aumento o disminución significativo de la plantilla de un centro de trabajo cuando dicha modificación sea igual o superior al 30% de su respectivo número de trabajadores y se mantenga durante al menos un año continuado.

#### **Artículo 54. Horas sindicales.**

1. Cada uno de los Delegados de Personal, o en su caso cada uno de los miembros de los Comités de los distintos centros de trabajo, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de dichos centros, conforme a la siguiente escala:

- Centros de trabajo de hasta doscientos cincuenta trabajadores: veinte horas.

- Centros de trabajo de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores: treinta horas.

Cuando en un mismo centro de trabajo presten sus servicios trabajadores fijos y con contratos de duración determinada, se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 52 del presente Convenio, para determinar el número de trabajadores que han de computarse a los efectos de fijar el crédito de horas sindicales de que dispondrán cada uno de los Delegados de Personal o miembros del Comité de dicho centro de trabajo.

2. En cada centro de trabajo, los Delegados de Personal, o en su caso los miembros del Comité correspondiente, podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de los Delegados o miembros del Comité del propio centro de trabajo, sin rebasar el máximo total; quien o quienes podrán así resultar relevado o relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a de Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera



que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

3. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse a Recursos Humanos, en su caso a través del correspondiente Coordinador Provincial de D.a.p., con una antelación mínima de tres días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

4. Los representantes de los trabajadores que, sin estar liberados o totalmente dispensados de asistir al trabajo, por las tareas o funciones que tuvieran asignadas conforme a su categoría profesional, su ausencia al trabajo pudiera comportar la paralización o interrupción de la actividad en la ejecución de encargos o encomiendas de la Administración, deberán ajustar la utilización de sus horas sindicales, dentro de su jornada laboral, a aquellos días y horas en los que no se paralice o interrumpa la ejecución del referido encargo o encomienda.

5. En todo caso, los representantes de los trabajadores (Delegados de personal, miembros de los Comités de centros de trabajo y del Comité Intercentros) y los Delegados de la Sección Sindical de un mismo Sindicato deberán comunicar a Recursos Humanos, de forma conjunta y con una antelación mínima de diez días al inicio de cada mes, la programación mensual de las reuniones de los distintos órganos de representación. Programación a la que deberán atenerse, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, que puedan traer causa en acontecimientos imprevisibles para los interesados y no imputables a los mismos.

#### **Artículo 55. Comité intercentros.**

1. El Comité Intercentros es el órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, constituido con la finalidad de facilitar las posibilidades de diálogo y negociación entre las partes.

2. El Comité Intercentros estará compuesto por once miembros, designados o elegidos por y de entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités que pudieran existir en todos los centros de trabajo de la Empresa, guardando la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones



sindicales.

3. En caso de producirse alguna vacante, temporal o definitiva, sea por la causa que fuere, se procederá a designar o elegir a un sustituto o nuevo miembro, que deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido; debiendo respetarse, igualmente, la antedicha proporcionalidad.

4. Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias. El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cinco veces al año, en las fechas que libremente determine y guardando la debida proporcionalidad temporal, sin que en ningún caso pueda celebrar más de dos reuniones ordinarias al trimestre. El resto de reuniones que pudiera celebrar tendrán el carácter de extraordinarias.

En todo caso, el tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones lo será con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo cuando las reuniones se celebren a petición de la Empresa, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

Los gastos por viaje y comida, que pueda originar a los miembros del CI la asistencia a sus reuniones ordinarias, correrán por cuenta de la Empresa: los correspondientes a comida, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.9.1.4; y los debidos a desplazamientos, conforme a lo establecido en el artículo 29.10, ambos del Convenio Colectivo.

5. Como órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, el Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones y competencias:

a) Con carácter exclusivo, las establecidas en el artículo 64.1, apartados 1º, 3º, 4º, c) y e), y 5º del Estatuto de los Trabajadores.

b) Además, todas las establecidas en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 12.11, 13.7, 14, 21.6, 22.1 y 39.5 del Convenio Colectivo, cuando las cuestiones a que se refieren afecten a más de un centro de trabajo, o a trabajadores de varios centros de trabajo.

c) Es el órgano competente para acordar la denuncia, prórroga y revisión de este Convenio Colectivo; así como para solicitar e interponer conflicto colectivo y declaración de huelga legal.





d) En relación con lo establecido en los artículos 87, puntos 1 y 5, y 88 del Estatuto de los Trabajadores, será el Comité Intercentros, con carácter exclusivo, el único órgano de representación de los trabajadores legitimado para negociar colectivamente.

No obstante, la Comisión Negociadora será compuesta por seis miembros, designados o elegidos en su momento de entre y por los componentes del Comité Intercentros, manteniendo la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

6. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados de Personal o miembros de los Comités de los centros de trabajo de la Empresa. Además, cada uno de los miembros del Comité Intercentros dispondrá de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 30 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que le correspondieran como Delegado de Personal o miembro de cualquiera de los Comités de centro de trabajo de la Empresa.

7. Cada uno de los miembros del Comité Intercentros podrá acumular todas o parte de sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total; con lo que el o los beneficiarios podrán así resultar relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

8. La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

9. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse a Recursos Humanos con una antelación mínima de tres días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

10. A los solos efectos de permitir la liberación o dispensa total de asistencia al trabajo de miembros del Comité Intercentros, los representantes de los trabajadores (delegados de personal, miembros de Comités de centros de trabajo



o del propio Comité Intercentros) podrán acordar la acumulación de parte de sus respectivas horas sindicales en uno o varios de aquellos, durante todo o parte de su mandato y como mínimo durante un año continuado.

Para ser liberado o dispensado totalmente de la asistencia al trabajo, el interesado deberá disponer, entre las propias y las que le sean cedidas por otros representantes de los trabajadores, de un total de 145 horas sindicales al mes.

A estos efectos, la posible acumulación se efectuará de tal forma que los miembros del Comité Intercentros no liberados se reserven un mínimo de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones, y que los delegados de personal y miembros de los Comités de centros de trabajo se reserven con igual finalidad un mínimo de 15 horas sindicales al mes.

La liberación o dispensa se efectuará sin perjuicio de la remuneración del liberado; y exigirá el previo acuerdo suscrito por todos los representantes de los trabajadores que ceden horas sindicales, con expresión de las horas cedidas por cada uno de ellos, y su debida notificación a Recursos Humanos con al menos un mes de antelación.

### **Artículo 56. Secciones sindicales.**

1. Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores de la Empresa afiliados a un sindicato podrán constituir la correspondiente sección sindical, que estará representada, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

2. El número de delegados sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido como mínimo el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité Intercentros, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores 1.

- De 751 a 2.000 trabajadores 2.

La adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla se regirá por lo prevenido en el artículo 53 de este Convenio Colectivo, si bien entendiendo que dicho aumento o disminución se refiere al número total de los trabajadores de la empresa.

3. Cuando no tengan la condición de Delegados de Personal o miembros de cualquiera de los Comités de centro de trabajo, los Delegados de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité Intercentros tendrán las mismas garantías que aquellos. Y además, dispondrán de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 35 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que les correspondieran como Delegados de Personal o miembros de cualquiera de los Comités de centro de trabajo de la Empresa.

4. El uso de las horas sindicales se ajustará en todo caso a lo establecido en el artículo 54, sin que en ningún caso quepa la acumulación de horas sindicales entre Delegados de las Secciones Sindicales y cualesquiera otros representantes de los trabajadores, ni de estos últimos con aquellos.

### **Artículo 57. Locales y tableros de anuncios.**

1. En la sede de los Servicios Centrales de la Empresa, en lugar de un único local a disposición de los órganos unitarios de representación de los trabajadores (Comité Intercentros y Comité del centro de trabajo de Sevilla), cada una de las representaciones sindicales que hubiere obtenido presencia en los referidos órganos de representación, dispondrá permanentemente de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, así como de las propias de la correspondiente sección sindical, dotado del material y mobiliario de oficina correspondientes.

2. Los Delegados de Personal y miembros de los demás Comités de centro de trabajo, cuando las características, dimensiones y superficie de la propia sede provincial de la empresa lo permitan, dispondrán asimismo y de forma permanente de una oficina para el ejercicio de sus funciones de representación unitaria de los trabajadores, dotada igualmente del material y mobiliario correspondientes. Cuando ello no sea posible, la empresa les facilitará la utilización de una oficina o local de la propia sede provincial para la celebración de sus reuniones o asambleas.

3. La Empresa facilitará tableros de anuncios, en la sede de los servicios centrales y en cada una de las oficinas provinciales, instalados en lugares adecuados y de acceso común o paso habitual de los trabajadores, para la difusión de información de carácter sindical.

### **Artículo 58. Asambleas de trabajadores.**

1. Las asambleas de trabajadores se registrarán por lo dispuesto en los artículos 77 al





80 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante, en períodos de negociación colectiva, podrán ser convocadas y celebradas asambleas de trabajadores una vez a la semana en los distintos centros de trabajo, pudiendo utilizar para ello la última hora de la jornada laboral de la mañana o de la tarde.

### **Disposiciones transitorias.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa adquiere los siguientes compromisos en materia de contratación:

a) Convertir en indefinidos para la ejecución de planes y programas públicos o de proyectos y asistencias técnicas encomendadas por la Administración, siempre que exista consignación presupuestaria para el ejercicio siguiente, los contratos de duración determinada por obra o servicio de aquellos trabajadores que reúnan los requisitos que se relacionan a continuación y conforme al siguiente calendario:

- A la firma del Convenio Colectivo todos aquellos trabajadores que hayan estado contratados en la Empresa por anualidades sucesivas desde el año 1997 inclusive o anteriores.

- En el año 2006, al inicio de sus contratos, los de todos aquellos trabajadores que hayan estado contratados en la Empresa por anualidades sucesivas desde el año 1998 inclusive.

- En el año 2007, al inicio de sus contratos, los de todos aquellos trabajadores que hayan estado contratados en la Empresa por anualidades sucesivas desde el año 1999 inclusive.

- En el año 2008, al inicio de sus contratos, los de todos aquellos trabajadores que hayan estado contratados en la Empresa por anualidades sucesivas desde el año 2000 inclusive.

b) Aquellos trabajadores que encontrándose incurso en alguno de los supuestos anteriores vean truncada la posibilidad de la conversión como consecuencia de la no ocupación futura por causas imputables a la Empresa, a la finalización de su contrato percibirán, en lugar de la indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario





por cada año de servicio que les correspondería, una indemnización de veinte días en estas mismas condiciones.

2. A fin de adaptar los grupos, categorías y niveles existentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional, se procede a su homologación conforme a los que ahora se establecen.

En aquellos casos en que, conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y por aplicación de la expresada homologación de grupos, categorías y niveles, la suma del importe del salario base y el complemento de puesto sea inferior a la que por los mismos conceptos hubiere venido percibiendo el interesado conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal transitorio por la diferencia.

Dicho complemento lo percibirá mientras permanezca en el nivel en que ahora se le clasifica; siendo absorbido parcial, o totalmente, por el que en el futuro pudiera reconocérsele, si este último fuera superior.

Cuando se trate de trabajadores con contrato de duración determinada, el posible complemento personal se les reconocerá hasta la finalización de la relación contractual existente a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

El personal que se encuentre en esta situación vendrá obligado a continuar realizando las funciones anteriores, así como las nuevas, si a tal efecto se le requiriese.

### **Disposición final.**

En todo aquello que no figure previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.



## ANEXOS

### ANEXO I

Tablas salariales 2005. Cantidades en euros

#### SALARIOS BASE

|           |         |
|-----------|---------|
| Grupo "A" | 1379,41 |
| Grupo "B" | 1236,40 |
| Grupo "C" | 804,76  |
| Grupo "D" | 663,20  |

### ANEXO II

Tablas salariales 2005. Cantidades en euros

#### ANTIGÜEDAD (IMPORTE DE CADA TRIENIO)

|           |       |
|-----------|-------|
| Grupo "A" | 68,81 |
| Grupo "B" | 61,58 |
| Grupo "C" | 40,10 |
| Grupo "D" | 32,61 |



**ANEXO III**

**COMPLEMENTOS DE PUESTO 2005**

Tablas salariales 2005. Cantidades en euros.

| <b>GRUPO A</b>          |                   |         |        |   |
|-------------------------|-------------------|---------|--------|---|
| CATEGORÍAS              | NIVELES GENERALES |         |        |   |
|                         | 1                 | 2       | 3      | 4 |
| TÉCNICO SUPERIOR        | 593,58            | 467,81  | 259,45 | 0 |
|                         | PARTICULARIDADES  |         |        |   |
|                         | NIVEL 1           | NIVEL 2 |        |   |
| JEFE DE ÁREA            | 1037,84           | 845,12  |        |   |
|                         | NIVEL ÚNICO       |         |        |   |
| CAPITAN DE EMBARCACIÓN  | 643,48            |         |        |   |
| <b>GRUPO B</b>          |                   |         |        |   |
| CATEGORÍAS              | NIVELES GENERALES |         |        |   |
|                         | 1                 | 2       | 3      | 4 |
| TÉCNICO DE GRADO MEDIO  | 525,17            | 403,84  | 209,16 | 0 |
| ENCARGADO               | 525,17            | 403,84  | 209,16 | 0 |
|                         | PARTICULARIDADES  |         |        |   |
|                         | NIVEL 1           | NIVEL 2 |        |   |
| JEFE DE UNIDAD          | 981,51            | 767,84  |        |   |
|                         | NIVEL 1           | NIVEL 2 |        |   |
| PATRÓN DE EMBARCACIÓN   | 507,06            | 72,44   |        |   |
|                         | NIVEL ÚNICO       |         |        |   |
| MECÁNICO NAVAL MAYOR    | 386,33            |         |        |   |
| <b>GRUPO C</b>          |                   |         |        |   |
| CATEGORÍAS              | NIVELES GENERALES |         |        |   |
|                         | 1                 | 2       | 3      | 4 |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO  | 434,61            | 313,89  | 197,04 | 0 |
| TÉCNICO ESPECIALISTA    | 434,61            | 313,89  | 197,04 | 0 |
| OFICIAL DE LABORATORIO  | 434,61            | 313,89  | 197,04 | 0 |
|                         | PARTICULARIDADES  |         |        |   |
|                         | NIVEL 1           | NIVEL 2 |        |   |
| CONDUCTOR               | 386,33            | 289,74  |        |   |
|                         | NIVEL ÚNICO       |         |        |   |
| CAPATAZ                 | 313,89            |         |        |   |
| MECÁNICO DE EMBARCACIÓN | 313,89            |         |        |   |
| BUCEADOR                | 579,5             |         |        |   |
| <b>GRUPO D</b>          |                   |         |        |   |
| CATEGORÍAS              | NIVELES GENERALES |         |        |   |
|                         | NIVEL 1           | NIVEL 2 |        |   |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 236,63            | 118,33  |        |   |
| AUXILIAR DE LABORATORIO | 236,63            | 118,33  |        |   |
| AUXILIAR AGROPECUARIO   | 236,63            | 118,33  |        |   |
|                         | NIVEL ÚNICO       |         |        |   |
| MARINERO                | 253,53            |         |        |   |
| CONTROLADOR             | 141,56            |         |        |   |
| AUXILIAR DE SERVICIOS   | 236,63            |         |        |   |
| PASTOR                  | 236,63            |         |        |   |

**Anexo IV. Normas reguladoras del procedimiento de selección De**



## **personal y de provisión de puestos de trabajo De la «empresa pública para el desarrollo Agrario y pesquero de andalucía, s.a.»**

### **1ª. Disposiciones generales y ámbito de aplicación.**

Las presentes normas regulan el Procedimiento de Selección de Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo mediante el sistema de «Bolsa de Empleo» (BE), conforme a las necesidades de la Empresa y con respeto y aplicación de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Estas normas serán aplicables a todos los procedimientos que pudieran convocarse para la provisión de cualesquiera puestos de trabajo que no sean de libre designación, excepto eventuales. Serán de libre designación los puestos directivos, de mando o asesoramiento interno, considerados de especial confianza.

El procedimiento regulado en las presentes normas será aplicable a todos los centros de trabajo de la Empresa.

Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado de las presentes Normas al trabajador 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.

### **2ª. Requisitos de los aspirantes.**

La inscripción en la BE exigirá el cumplimiento por los interesados de los siguientes requisitos previos:

a) Tener nacionalidad española, o cualquiera otra a la que la legislación vigente atribuya iguales derechos a efectos laborales.

b) No padecer enfermedad contagiosa, ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.

c) No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, en cualquiera de las Administraciones Públicas.

### **3ª. Inscripción en la bolsa de empleo.**

1. El proceso para acceder a la BE se abrirá mediante convocatoria realizada una vez al año, y siempre que las necesidades de la Empresa así lo exijan, a la que se le dará la oportuna y adecuada publicidad.

Los interesados podrán aportar sus solicitudes para ser incluidos en la BE durante todo el año. La solicitud se ajustará al modelo que figura en el «Anexo I», y deberá presentarse en la sede social de la Empresa, acompañada del correspondiente currículum profesional.

2. Una vez comprobado que las solicitudes reúnen los requisitos exigidos, la Empresa (Recursos Humanos) notificará por escrito a los interesados su inclusión en la BE, pudiendo recabar de estos la ampliación de los datos o circunstancias curriculares que hubieren alegado.

La inscripción se realizará distribuyendo y ordenando a los candidatos por:

Titulaciones.

Especialidades.

Formación específica.

Conocimiento de idiomas.

Conocimientos informáticos.

Experiencia.

Capacidad.

Tiempo de trabajo en la Empresa, por contrataciones anteriores.

Orden de preferencias de actividad, señalado por el candidato.

Centro de trabajo, conforme a las prioridades señaladas por el candidato.

3. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios en la Empresa durante los

dos últimos años o que se encontraran prestándolos en la actualidad, bajo cualquier modalidad contractual (excepto eventuales), y cuya relación laboral se hubiere extinguido o pudiere extinguirse en el futuro, siempre que no lo sea por su propia decisión unilateral o como consecuencia de despido disciplinario, a la fecha de la extinción accederán automáticamente a la BE en el orden que les corresponda.

La vigencia de las inscripciones en la BE será de dos años, a contar desde la fecha del último acceso a la misma; salvo que el interesado formulara por escrito solicitud expresa de prórroga, que le será concedida por un plazo máximo de igual duración.

#### **4ª. Ordenación y control de la bolsa de empleo.**

1. La BE, conformada como base de datos por Recursos Humanos, será confeccionada y ordenada distribuyendo a los solicitantes por grupos y categorías, conforme al sistema de clasificación profesional vigente; valorando el tiempo de trabajo acumulado y efectivamente prestado en la Empresa por el interesado y sus méritos curriculares (titulación, especialidad, formación, conocimiento de idiomas, conocimientos informáticos, experiencia profesional, capacidad, tiempo de trabajo en la Empresa, orden de preferencia de actividad, y prioridad de centro de trabajo). No obstante, en cualquier momento y a petición propia o de la Empresa, los interesados podrán actualizar sus currículos profesionales.

La BE así ordenada será única para toda la Empresa.

Si bien, a petición personal del interesado, en la misma constará el centro de trabajo, comarca o provincia a los que pretende optar; sin que el hecho de rehusar o no ser llamado a un puesto de trabajo ofertado para un centro, comarca o provincia distintos comporte su exclusión de la Bolsa.

2. El tiempo de trabajo efectivo, acumulado por la concertación de distintos contratos de trabajo entre los que hubiere mediado interrupción de la prestación, será computado al sólo efecto de determinar el orden del trabajador en la BE, para lo que también se tendrán en cuenta los demás méritos curriculares; sin que cause derecho a la percepción del complemento de antigüedad, salvo en los supuestos, términos y condiciones establecidos en el Convenio Colectivo.

3. Para velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, los representantes de los trabajadores (en número de dos





y elegidos o designados por el Comité Intercentros) tendrán acceso a la base de datos de la BE; si bien, dicho acceso estará limitado a aquellos datos que no tengan la condición de personales o reservados, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 5/92 y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

### **5ª. Sección especial de trabajadores contratados por tiempo indefinido, para la realización de trabajos fijos discontinuos.**

1. Los trabajadores con contratos de duración indefinida para la realización de trabajos fijos discontinuos figurarán inscritos en una sección especial de la BE, con dos subsecciones: una, reservada a los que estuvieren contratados para atender necesidades permanentes de carácter estructural y horizontal; y otra, para quienes hubieren sido contratados para la ejecución de planes o programas públicos, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias anuales.

A su vez, dentro de cada una de las indicadas subsecciones, los trabajadores figurarán distribuidos por centros de trabajo, en los grupos, categorías y niveles que tuvieren reconocidos (conforme a sus respectivas titulaciones, especialidad, formación, conocimiento de idiomas, conocimientos informáticos, experiencia profesional y capacidad), y por riguroso orden de antigüedad.

En cualquier caso, la antigüedad de cada trabajador a todos los efectos será la que hubiere acumulado desde que hubiere accedido a la condición de contratado por tiempo indefinido, computada conforme al tiempo efectivamente trabajado.

2. Todos los trabajadores contratados por tiempo indefinido para la realización de trabajos fijos discontinuos, serán llamados anualmente a sus respectivos puestos de trabajo, por el orden de antigüedad que figuraran inscritos en la correspondiente subsección, en el grupo, categoría y nivel que tuvieren reconocidos. En caso de incumplimiento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El llamamiento se llevará a efecto preferentemente mediante comunicación telefónica; y cuando ello no fuera posible, mediante carta o telegrama con aviso de recibo, con indicación del lugar, fecha y hora de la incorporación. En todo caso, en el expediente deberá quedar constancia fehaciente de la notificación.





3. La relación laboral de los trabajadores contratados para la ejecución de planes o programas públicos se extinguir• por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate, conforme a lo dispuesto en los artículos 52, c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 53 del mismo texto legal. La extinción deber• comunicarse al trabajador por escrito, con un preaviso de treinta días y poniendo a su disposición simultáneamente la indemnización de veinte días por año de servicio.

No obstante, estos trabajadores podrán optar entre la percepción de la expresada o continuar inscritos en la misma sección y subsección de la BE, con mantenimiento del derecho a ser llamados en la siguiente convocatoria que pudiera realizarse con cargo a planes o programas públicos de igual o similar naturaleza; respetándoles en tal caso el grupo, categoría y nivel que tuvieran reconocidos, y el número de orden de llamamiento que les corresponda por la antigüedad acumulada hasta ese momento.

#### **6ª. Procedimiento de selección.**

1. Los procedimientos de selección se llevarán a cabo mediante una única convocatoria, en una o dos fases. El proceso para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida, sean para atender necesidades de carácter estructural y horizontal, para la ejecución de planes y programas públicos, o para cubrir necesidades fijas discontinuas, se llevar• a efecto mediante una única convocatoria, que comprender• dos fases.

Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo mediante contratos por obra o servicio o de interinidad, el proceso se celebrar• en una sola fase, realizándose la selección de entre los candidatos que figuren inscritos en la BE y tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones exigidas para dicho puesto de trabajo.

2. A la vista de las necesidades de personal, el procedimiento se iniciar• a propuesta del Director responsable del área a que corresponda el puesto de trabajo a cubrir. La Dirección de la Empresa confeccionar• y aprobar• el contenido de las pruebas y, en su caso, el baremo aplicables a los participantes.

La propuesta deber• especificar los siguientes particulares:

- Programa o Plan, Proyecto y Expediente, al que se asignarán los puestos a cubrir.



- Número de puestos.
- Centros de trabajo en los que se integrarán.
- Funciones y tareas de los puestos.
- Retribuciones y demás condiciones de trabajo.
- Clasificación profesional de los puestos.
- Objeto y duración prevista de los contratos.
- Perfiles requeridos a los aspirantes.
- Bases que regularán la selección.
- Baremo aplicable a los méritos a considerar.
- Número de pruebas, contenido y valoración de las mismas.
- Modalidades de contratación que se aplicarán, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

De dicha propuesta se dar• traslado a Recursos Humanos para que ordene, coordine y lleve a efecto los trámites siguientes.

3. La selección se llevar• a cabo por una Comisión constituida al efecto, cuyos miembros serán designados por el Director que hubiere efectuado la propuesta. En todo caso, de la repetida Comisión formar• parte la persona responsable de Recursos Humanos.

Recursos Humanos dar• traslado de la propuesta, con las especificaciones arriba indicadas, a todos los miembros de la Comisión; y hará• pública la convocatoria en el modo y por los medios que se estimen adecuados. Asimismo, dar• traslado de dicha propuesta a los representantes de los trabajadores (dos, designados por y de entre los miembros del Comité Intercentros); para que, con la debida





información, puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida (para atender necesidades de carácter estructural y horizontal; para la ejecución de planes y programas públicos; o fijas discontinuas), se llevará a efecto mediante una única convocatoria, que comprenderá dos fases: una primera, reservada a los trabajadores vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (salvo eventuales), siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar, así como a quienes cumplan las condiciones y requisitos establecidos en los artículos 16.2 y 17 del Convenio Colectivo; y una segunda, en la que los puestos de trabajo que no hubiesen resultado cubiertos en la primera, y cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio anual de que se trate, se ofertarán por el sistema de concurso libre.

Agotado el plazo establecido para la presentación de solicitudes, Recursos Humanos pondrá a disposición de la Comisión los expedientes de los candidatos que participen en la primera fase, limitados a los datos que no tengan la condición de personales o reservados, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 5/92 y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Realizado el correspondiente estudio y valoración, la Comisión efectuará una primera selección de entre los candidatos que tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones exigidos para dicho puesto de trabajo, conforme a los méritos alegados según el baremo que fuere aplicable.

A fin de que los dos repetidos representantes de los trabajadores puedan llevar a efecto su específica función, se pondrán a su disposición los referidos expedientes y se les informará debidamente del resultado de dicha selección.

La Comisión podrá exigir a los candidatos así seleccionados la superación de un examen o prueba de aptitud y/o la realización de una entrevista personal.

Finalizada la primera fase, con la realización en su caso del examen o prueba de aptitud y/o entrevista, la Comisión procederá a elaborar la lista definitiva de candidatos seleccionados en esta fase, ordenándola conforme a la valoración obtenida por cada uno de ellos, y a su debida notificación a los dos representantes de los trabajadores.

5. Cuando todos o alguno de los puestos de trabajo no hubieren sido cubiertos en la primera fase, y su provisión se considere necesaria durante el ejercicio anual



de que se trate, se abrirá la segunda fase del concurso, en la que la Comisión efectuará una primera selección de los candidatos al puesto o puestos a cubrir de entre los que figuren inscritos en la BE y tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones exigidas para dicho puesto de trabajo, conforme a la objetiva valoración de los méritos alegados según el baremo que fuere aplicable. A dicho fin Recursos Humanos pondrá previamente a disposición de la Comisión los expedientes personales de los candidatos, limitados a aquellos datos que no tengan la condición de personales o reservados, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 5/92 y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El mismo procedimiento y con idénticas condiciones, pero considerando ésta como única fase, se seguirá para la cobertura de puestos de trabajo mediante contratos por obra o servicio determinados o de interinidad.

A fin de que los dos representantes de los trabajadores puedan llevar a efecto su específica función, se pondrán igualmente a su disposición los referidos expedientes personales, con las mismas limitaciones, y se les informará debidamente del resultado de dicha selección.

Al igual que en la primera fase, en esta segunda o única la Comisión podrá exigir a los candidatos seleccionados la superación de un examen o prueba de aptitud y/o la realización de una entrevista personal. Realizado en su caso del examen o prueba de aptitud y/o entrevista, la Comisión procederá a elaborar la lista definitiva de candidatos seleccionados en esta fase, ordenándola conforme a la valoración obtenida por cada uno de ellos, y a su debida notificación a los dos representantes de los trabajadores.

6. Seguidamente, la Comisión procederá a confeccionar la lista definitiva de los candidatos seleccionados en la convocatoria de que se trate; de manera que si se hubiere celebrado en dos fases, se concederá preferencia en todo caso a los que hubieran sido seleccionados en la primera. Dicha lista definitiva deberá notificarse, seguida e inmediatamente, a los repetidos representantes de los trabajadores.

7. Reclamaciones de los interesados y de los representantes de los trabajadores.

1. En cualquier momento de la tramitación del procedimiento, los interesados y/o los dos representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros estarán facultados para formular ante Recursos Humanos las reclamaciones que consideren oportunas, cuando estimen que pudiere haberse infringido cualquiera de los principios a los que debe atenerse el procedimiento, o las normas por las



que se rige la BE.

2. La reclamación deberá formularse por escrito, que contendrá las alegaciones y fundamentos de la pretensión; de igual modo, Recursos Humanos resolverá por escrito y fundadamente lo que proceda. En el caso de que persistiera la diferencia o disparidad de criterios respecto a la cuestión de fondo de la reclamación, se elevará lo actuado para su estudio y resolución por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, en su reunión ordinaria inmediata siguiente. Agotada esta última vía sin acuerdo, las partes podrán ejercitar las acciones que estimen convenientes ante la jurisdicción u organismos de mediación competentes.

#### 8. Contrataciones.

1. Finalizado el procedimiento de selección, Recursos Humanos se hará cargo del expediente completo del proceso de selección y procederá a preparar la documentación necesaria para efectuar la contratación de los seleccionados, conforme al número de puestos a cubrir y ateniéndose al orden de la lista definitiva del concurso.

2. Antes de proceder a su contratación, los candidatos seleccionados deberán acreditar documentalmente todos y cada uno de los méritos alegados en sus respectivos currículos profesionales. Si no fueren originales, las certificaciones que aporten a tal fin deberán presentarse debidamente compulsadas.

La acreditación del desempleo se efectuará mediante certificaciones de no encontrarse en alta (expedida por la Seguridad Social) y de figurar como demandante de empleo (expedida por el Inem).

Para la valoración de la experiencia profesional deberá aportarse copia compulsada de los contratos de trabajo o certificación original de la Empresa en que el solicitante hubiere prestado sus servicios. La residencia se acreditará mediante la oportuna certificación de empadronamiento o residencia.

Sólo serán válidos los títulos expedidos por Instituciones académicas reconocidas oficialmente.

3. La notificación del resultado del procedimiento a los candidatos seleccionados para realizar su contratación, se llevará a efecto normalmente mediante





comunicación telefónica; y cuando ello no fuera posible, mediante carta o telegrama con aviso de recibo, con indicación del lugar, fecha y hora en que deberán comparecer al efecto de formalizar el contrato.

En todo caso, en el expediente deberá quedar constancia fehaciente de dicha notificación.

4. El candidato seleccionado que rehusara su contratación o no se presentara en el lugar, fecha y hora en los que se le hubiere convocado para realizarla sin mediar justificación, será eliminado tanto de la lista definitiva de seleccionados como de la BE. Se entenderá que no ha mediado justificación si no da respuesta en el plazo de tres días, contados desde la recepción de la notificación a que se refiere el párrafo anterior. La extinción del contrato por no superación del período de prueba, o por desistimiento o renuncia unilateral del contratado, implicará asimismo su exclusión de la BE.

5. Los candidatos no contratados quedarán inscritos en la BE, sin que la circunstancia de haber participado en el concurso constituya en su favor mérito o derecho alguno en futuros procedimientos de selección.

