



CONVENIO COLECTIVO ENTRE EGMASA Y EL PERSONAL DE ESTRUCTURA CORPORATIVA (2006-2009)

Capítulo I. Disposiciones generales.

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa de Gestión Medioambiental (en adelante EGMASA) y su personal de estructura corporativa, que queda compuesto por:

A) El personal no directivo adscrito a las distintas oficinas de la empresa, Servicios centrales y gerencias provinciales, cuyo puesto de trabajo deba ser desempeñado ordinariamente con permanencia en el centro de trabajo, sin perjuicio de los desplazamientos en comisión de servicios. En especial se incluyen en este epígrafe las personas adscritas a las áreas horizontales de soporte de gestión y control de la organización.

B) El personal técnico y encargado en la supervisión de las distintas actividades de negocio de EGMASA, desarrolladas al tiempo de la firma de este convenio colectivo, formando parte de la estructura estable de la empresa, y cuyas ocupaciones queden descritas en la clasificación profesional de este convenio.

C) Los mandos de la empresa con el nivel de Mando Base.

D) El personal adscrito a los centros de trabajo de laboratorios, barcos de vigilancia ambiental y unidades móviles terrestres de control ambiental.

En consecuencia las relaciones laborales no incluidas en los ámbitos personal y funcional de aplicación antes citados, que serán de interpretación restrictiva, se entenderán excluidos del presente convenio colectivo. A título meramente enunciativo y no limitativo, están excluidos de este Convenio Colectivo:

a) Aquellos trabajadores que se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo específico dentro de la empresa, en función de las características del sector de producción en que presten sus servicios retribuidos, en especial, los trabajadores de actividades de prevención y extinción de incendios, y los de operaciones en el medio natural.

b) Los trabajadores de los siguientes sectores productivos: construcción, minería, limpieza, tratamiento de RSU, jardinería, hostelería y turismo, servicios de guardería y vigilancia, viveros, forestal, pecuario, ganadero, agrícola en general y



depuración de aguas, así como el personal de los centros de trabajo perteneciente a la red de CREAs, Viveros, Muladares y Planta de reciclado de plásticos, salvo el personal encargado, técnico o titulado medio o superior, destinado a la dirección y supervisión de las actividades citadas, que quede incluido dentro de la plantilla funcional de la empresa.

c) Igualmente quedarán excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, además del personal con contrato de los previstos en el Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto , por el que se regula el personal de Alta Dirección, el personal directivo, así como aquellos trabajadores que ocupen puesto de trabajo que sean calificados por la Alta Dirección de la empresa como de especial confianza, hasta el nivel de Mando Intermedio, con pacto extra estatutario propio, que le será aplicable mientras desarrollen dichas funciones. El pacto extra estatutario podrá, no obstante, establecer la aplicación parcial de este convenio colectivo en materias concretas, en especial las relativas a acción social y compensación de gastos de viajes. 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, así como las denominaciones de grupos y niveles profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo habrán de entenderse referidas a ambos géneros, esto es, a mujeres y hombres.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo regirán a los trabajadores expresamente recogidos en el ámbito personal y funcional descrito en el artículo 1 del presente Convenio, que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo que actualmente tiene constituidos la Empresa, y se puedan crear en el futuro, dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2009.

No obstante, para la transposición al nuevo sistema de clasificación profesional, así como para los efectos económicos contemplados en el presente convenio, se tomará como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2005, actualizándose a 1 de enero de 2006 todos los conceptos económicos que contemplen revisión anual según lo establecido en el artículo 51 del presente convenio.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra y a la Autoridad



Laboral competente, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el artículo tercero y, en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

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

Sin perjuicio de ello, si la normativa básica y la legislación presupuestaria lo permiten, para los años sucesivos de vigencia del presente convenio se aplicará una revisión salarial igual a la que acuerde la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En defecto de regulación legal, la revisión se llevará a cabo conforme al IPC general acumulado de los últimos 12 meses anteriores a la finalización de la vigencia inicial del Convenio.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Esta compensación operará de forma global y en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas, en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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



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

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

Artículo 7. Comisiones Mixtas.

Comisión de Vigilancia e Interpretación.

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

2. Esta Comisión estará formada por diez miembros, de los cuales cinco lo serán en representación de los sindicatos firmantes del convenio proporcionalmente a su grado de representatividad, en función del número de delegados y miembros de Comités de Centros de Trabajo, y otros tantos en representación de la Empresa, que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio, y un secretario con voz pero sin voto que se nombrará por unanimidad. Igual proporcionalidad se observará en las comisiones de trabajo para cada una de las materias que se decidan por la COMVI.

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

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

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



- d) Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores afectados.
- e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio y que tengan carácter de administración del convenio.
4. El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:
- a) La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.
- b) Ambas partes deberán pronunciarse por escrito y con copia a los interesados sobre la cuestión planteada en el plazo máximo de 15 días.
- c) El Secretario será elegido por acuerdo entre las partes, siendo siempre persona ajena a la COMVI y levantará acta de cada sesión. El Acta deberá estar firmada por todos los asistentes.
5. Será competencia de la Comisión elaborar su propio Reglamento, y desarrollar su funcionamiento, conforme a lo establecido en el punto 4.

Artículo 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

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

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

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a que, en el seno de la COMVI, se cataloguen las materias de conflicto individual que someterían voluntariamente al SERCLA.

Capítulo II. Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 9. Organización del trabajo.

A) Organización del trabajo.



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

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

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

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal, orientada a la consecución de los objetivos marcados por la empresa de manera efectiva y eficaz.
2. Asignación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador pueda desarrollar las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los «índices de aprovechamiento de recursos» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de producción de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.





8. Una adecuada política de Prevención de riesgos en el ámbito de la empresa que de forma horizontal deberá impregnar todos los aspectos de la organización del trabajo.

Artículo 10. Clasificación profesional.

El personal se distribuirá por grupos profesionales, y dentro de ellos en los distintos niveles, categorías y grados que se establecen en cada uno de ellos. Dichos grupos serán los siguientes:

Grupo Técnico.

Se encuadran en este Grupo aquellos trabajadores que disponiendo indistintamente de titulación universitaria media o superior oficialmente reconocida, o experiencia equivalente, desempeñen ocupaciones que requieran dichas titulaciones, y se distinguen entre ellas, en función de las responsabilidades y grados de experiencia ejercidos en cada una. En tal sentido, el nivel asignado a cada trabajador se retribuirá en función de su capacidad acreditada ante la organización, por conocimientos, habilidades y experiencia profesional dentro de la empresa.

Grupo de Gestión.

Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, BUP o Formación Profesional oficialmente reconocida, o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación. Básicamente las funciones ejercidas en este grupo van referidas a todas las gestiones administrativas y asimiladas que se realizan en nuestra organización y que en su mayoría dan soporte de forma horizontal al resto de las ocupaciones más operativas.

Entre estas funciones se encontrarían las desempeñadas por los administrativos, programadores, delineantes, maquetadores, diseñadores gráficos, grabadores de datos, recepcionistas, etc., y todas aquellas ocupaciones que se denominan horizontales.

Grupo de Operaciones.

Se encuadran en este grupo aquellos trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, BUP o Formación Profesional oficialmente reconocida, o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo cuyas funciones ejercidas van referidas a todas las que se deriven de las actividades operativas, que por sus especiales circunstancias de trabajo se desarrollan de forma diferente a las del grupo anterior, y en general requieren de una organización distinta del trabajo. También serán aquellos trabajadores que en su actividad diaria se desarrollen unas condiciones especiales de trabajo y ésta se realiza en centros de



trabajo (móviles o fijos) que no son oficinas.

Entre estas funciones se encontrarían las desempeñadas por los encargados de obras, personal de laboratorios, barcos, instrumentistas, mantenimiento, etc.

Grupo Técnico.

Dentro de este grupo existirán las siguientes ocupaciones: Técnico 1, Técnico 2y Técnico Base.

Para las ocupaciones de Técnico 1 y Técnico 2 se distinguen a su vez dos niveles (1y2) que obedecen al desarrollo profesional y personal que el trabajador aporta con su experiencia, conocimientos y capacidades.

Técnico 1.

Quedarán clasificados en esta ocupación profesional aquellos trabajadores que:

- Por su madurez profesional y experiencia tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas.

- Sean responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores.

- Acrediten capacidad para coordinar unidades técnicas o administrativas, instalaciones productivas y supervisión de trabajos, obras y servicios que comporten funciones de especial complejidad, que por su volumen o dispersión geográfica requieran de una gran responsabilidad.

- Ejecuten e impulsen las directrices marcadas por los responsables de unidad, con responsabilidad y control sobre equipos compuestos por personas de diversas categorías.

- Coordinen unidades técnicas o administrativas referidas a un área homogénea en cuanto a su contenido, que ejecuten e impulsen las directrices marcadas por los responsables de unidad, con responsabilidad y control sobre equipos compuestos por personas de diversas categorías.

- Conseguirán resultados de cierta índole (en calidad o cantidad) dentro de los límites de tiempo previstos y ajustados a los estándares de calidad establecidos. Tomarán decisiones ante situaciones imprevistas. Realizarán seguimientos de procesos de trabajo entre varias unidades y con tareas homogéneas y heterogéneas.

Técnico 2.

Se encuadran aquellos trabajadores que:

-Disponiendo de los requisitos para su pertenencia al grupo profesional, se caracterizan por tener capacidad para realizar labores de alto contenido intelectual o técnico, responsabilizándose de sus resultados.

-Realizan funciones de supervisión directa de trabajos de pequeñas unidades o de instalaciones sencillas, así como la supervisión de obras y servicios, que por su volumen de negocio requieran de una amplia responsabilidad.

-Sean los responsables de la consecución de los objetivos técnicos de un proyecto/expediente respecto a los contenidos, plazos, aprobaciones formales, calidad, cumplimiento de metodología y estándares, y rendimiento; dirección de trabajos de especial responsabilidad y/o realizan trabajos que contienen dificultad técnica.

-Posean un nivel de especialización muy elevado o experto, y/o con escasa representación en el mercado laboral.

-Conseguirán resultados, en solitario o con un grupo pequeño de personas, y con otros recursos (materiales y/o económicos) donde las actividades y tareas son homogéneas, estén relacionadas entre sí y persigan un objetivo común. Resolverán problemas o incidencias derivados de los recursos de los que dispone.

Técnico Base.

Quedarán clasificados en esta ocupación profesional aquellos trabajadores que:

-Sin responsabilidad jerárquica de mando sobre otros técnicos, tienen un contenido medio-alto de actividad intelectual, técnica o de interrelación, con un nivel medio alto de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas. Implica la realización de tareas que, aunque de responsabilidad media, y ejecutadas bajo supervisión, pueden tener consecuencias negativas de ser fallidas.

-No acrediten dos años de experiencia profesional previa a la incorporación a la empresa, en la realización de tareas y categorías análogas a las del puesto de trabajo que vaya a desarrollar en la empresa, y que requieran la titulación o conocimientos/experiencia equivalentes exigidos.

-Provengan de Técnicos Auxiliares y adquieran una titulación media o superior, que cuenten con una experiencia de al menos de dos años como Técnico Auxiliar, además de acreditar las capacidades y conocimientos profesionales para optar a la oferta de una vacante de este nivel.



Grupo de Gestión.

Dentro de este grupo se establecen dos categorías: Oficial y Auxiliar, y cada categoría se subdivide en dos niveles (1y2).

A) Oficial de Gestión.

Nivel 1.

En esta categoría profesional se van a agrupar los trabajadores que se caracterizan por tener capacidad para coordinar y supervisar directamente las tareas de un grupo de trabajadores del área de gestión así como engloba el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas cualificadas. Se requerirá titulación de Formación Profesional de segundo grado o ciclo superior.

Realización de tareas para las que se exija mayor experiencia y polivalencia profesional, con posibilidad de desarrollar trabajos de distinta naturaleza.

Nivel 2.

Quedarán clasificados en este nivel aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas gozan de cierta autonomía tanto en sus aportaciones y decisiones como en su distribución diaria del trabajo. Se encuadra al personal administrativo gestión con mayor experiencia y especialización profesional que posibilita ejecutar las tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas. Se requerirá titulación de Formación Profesional de segundo grado o ciclo superior.

B) Auxiliar de Gestión.

Nivel 1.

Se encuadran aquellos trabajadores que requieren, por su especialización, y para el ejercicio de la actividad, una titulación, de Formación Profesional de primer grado, segundo grado o experiencia reconocida equivalente. Necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus superiores jerárquicos.

Nivel 2.

Agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo





administrativo de carácter básico o integrados en equipos, preferentemente en oficinas. Realizarán su trabajo con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos precisos, con alto grado de supervisión para los que se requiera conocimientos suficientes y especializados de las herramientas en el correcto desempeño del trabajo.

Grupo de Operaciones.

Dentro de este grupo se establecen las siguientes ocupaciones:

1. Encargado Responsable de Zona.

En esta categoría profesional se van a agrupar los trabajadores que se caracterizan por tener capacidad para coordinar y supervisar directamente las tareas de un grupo de trabajadores o de obras y servicios, con centros de trabajos dispersos y distantes en una misma provincia. Y engloba el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas cualificadas y pueden realizar funciones de seguimiento operativo de equipos de trabajo a su cargo. Por las circunstancias del trabajo, especialmente relacionado con la participación en el Plan INFOCA, tendrán un régimen especial de jornada conforme lo establecido en este convenio y la legislación vigente.

2. Encargado de Obras Forestales.

Se encuadran aquellos trabajadores que tienen a su cargo la coordinación y supervisión de los operarios que desarrollan sus tareas en obras del medio natural. Poseen los conocimientos teóricos y prácticos suficientes en el ámbito de su especialidad y desarrollan los cometidos inherentes a la misma; entre otros la provisión de los medios materiales para su realización y la supervisión a nivel básico del cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Encargado de Obras Civiles.

Se encuadran aquellos trabajadores que tienen a su cargo la coordinación y supervisión de los operarios que desarrollan sus tareas en obras civiles. Poseen los conocimientos teóricos y prácticos suficientes en el ámbito de su especialidad y desarrollan los cometidos inherentes a la misma; entre otros la provisión de los medios materiales para su realización y la supervisión a nivel básico del cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Encargado de Centro.

Son los trabajadores que bajo la supervisión de un superior, tienen a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que son responsables y propias del centro a su cargo (viveros, Creas...). Adoptan las

medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos. Realizarán, asimismo, cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Entre otras la provisión de los medios materiales para su realización y la supervisión a nivel básico del cumplimiento de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Analista/Instrumentista Especialista.

Son los trabajadores que realizan las mayores y más complicadas técnicas de análisis químicos, dentro del ámbito de su conocimiento y objeto de actuación. Conocen y desarrollan normas y procedimientos analíticos específicos, conocen las técnicas de toma de muestras y experimentación, manejando aparatos y utensilios necesarios para realizar resultados definitivos. Poseen iniciativa y responsabilidad acerca de su trabajo, pudiendo adoptar medidas adecuadas y pertinentes que aseguren el eficaz cumplimiento del trabajo.

6. Analista/Instrumentista.

Agrupación unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas especializadas, de carácter operativo utilizando los equipos, máquinas y herramientas propias, necesarias para la realización de su cometido. Podrán estar supervisados por los especialistas.

7. Auxiliar Analista/Instrumentista.

Son aquellos trabajadores que requerirán la titulación de formación profesional de segundo grado o superior. Este es el escalón más básico y se considera esta etapa como una fase de aprendizaje y aplicación de las técnicas estudiadas en su carrera profesional, así como una toma de contacto de la ocupación propia de analista.

8. Mecánico/Marinero.

Se encuadran en esta categoría aquellos trabajadores que estén en posesión de la titulación de «Mecánico Naval» o «Litoral» y realice la puesta en marcha del motor y de toda la maquinaria de la embarcación, asegurando su correcto funcionamiento, mantenimiento y conservación.

En aquellas embarcaciones que no requieran de marinero conforme a la legislación vigente, ejercerá también las funciones de este último.

9. Marinero.

Se encuadran en esta categoría aquellos trabajadores que acrediten poseer el certificado de Competencia Marinera, y ejecute las tareas de mantenimiento y limpieza del barco, entre otras funciones asignadas por el patrón o del mecánico. También realizará las maniobras de embarque, atraque, vigilancia de incidencias medioambientales, toma de muestras, etc.

10. SIA (Supervisor de Incidentes Medioambientales).

En esta categoría se engloban los trabajadores adscritos al servicio para la vigilancia y control de incidencias medioambientales. Realizarán la toma de muestras, los análisis sub-siguientes; practicarán mediciones de índices de contaminación y redactarán informes medioambientales entre otras de sus funciones. Por las circunstancias del trabajo tendrán un régimen especial de jornada conforme lo establecido en este convenio y la legislación vigente.

11. Auxiliar de Oficios Varios.

Se encuadran en esta categoría los trabajadores que, estando en posesión de un título de Graduado Escolar o similar, Formación Profesional de Ciclo Medio, o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para las que se exija dicha titulación.

Realizarán tareas de carácter básico en que se exijan conocimientos específicos, y especializados de las herramientas en el correcto desempeño del trabajo, preferentemente a nivel práctico, de técnicas o habilidades que permitan la ejecución de operaciones con cierto grado de supervisión.

12. Ordenanza.

Se encuadran en este nivel los trabajadores que desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija sólo esfuerzo físico y/o atención y no requieran de cualificación académica o profesional. Se encuentran aquellos trabajadores que realizan actividades simples y repetitivas que se ejecutan según instrucciones claramente establecidas, con clara dependencia de profesionales de superior rango.

Integran este grupo el personal que realiza los trabajos de apoyo y/u oficios necesarios para el funcionamiento de los servicios básicos de la empresa.

Artículo 11. Trabajos de inferior y superior nivel o categoría.

La realización de trabajos de superior e inferior nivel o categoría estará referida a la expresa asignación por escrito al trabajador de las funciones o responsabilidades esenciales correspondientes a dichos puestos de trabajo. En los casos de trabajos de superior nivel o categoría, el reconocimiento de la situación a efectos de devengo salarial se producirá por la efectiva realización de las

funciones y asignación de responsabilidades durante al menos una jornada completa de trabajo.

La realización de trabajos de superior o inferior categoría se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente.

El trabajador que realice funciones de nivel categoría superior a las que correspondan al grupo, nivel categoría profesional que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca y consolide su pertenencia a ese nivel categoría superior en el que ha estado asignado durante ese tiempo.

Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel o categoría inferior será necesario el informe previo de los Delegados del Personal o Comité de Empresa si lo hubiere.

Artículo 12. Obligación de información.

La empresa facilitará en el primer trimestre de cada ejercicio económico a los Representantes Unitarios de los trabajadores y a las Secciones Sindicales las previsiones del PAIF (Programa de Actuación, Inversión y Financiación previsto en la Ley de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobado por el órgano de administración de la empresa).

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

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

Artículo 13. Movilidad geográfica y funcional.

A) Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica se efectuará siempre entre puestos de trabajos correspondientes al mismo nivel o categoría y de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

b) Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

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

6. Se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de 30 días naturales.

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

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

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

a) Los trabajadores que hayan cumplido 45 años.

b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

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

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

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

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

Tener menos cargas familiares.

No estar realizando estudios en ese curso escolar.

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

B) Movilidad funcional.

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

2. Cuando sea necesario, la Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida al trabajador durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

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

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

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

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

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

Artículo 14. Desplazamientos temporales.

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

eventuales por cualquier circunstancia legalmente establecida se realizará con carácter general por el procedimiento de selección.

Serán de libre designación aquellos puestos considerados por la empresa como de especial confianza o responsabilidad y los que específicamente se contemplen en el presente convenio colectivo, tales como mandos base y técnicos auxiliares.

Artículo 16. Contratación de personal.

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

La empresa podrá suscribir contratos para cubrir sus necesidades temporales a través de cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente que sean de aplicación.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado podrán pactar al tiempo de la firma del contrato la realización de otras unidades de obra o servicio distintas de la principal a la que estén vinculados.

La empresa elaborará una bolsa de trabajo en la que se incorporarán aquellas personas que hayan trabajado al menos un mes en los últimos doce meses, dentro de cualquier actividad de EGMASA. Un reglamento determinará el funcionamiento de permanencia y salida de dicha bolsa.

La dirección de la empresa comunicará a la COMVI las ocupaciones realizadas mediante la modalidad de prácticas. A tal efecto la empresa mantendrá un nivel de ocupación en esta modalidad entre un 5 y un 10% sobre el total de la plantilla.

A los trabajadores que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido se les computará el tiempo de servicios prestados con carácter temporal en lo que se refiere al período de prueba como a su experiencia acumulada. Esto se aplicará cuando se refiera a la misma ocupación o categoría profesional y dentro del mismo nivel.

Artículo 17. Estabilidad en el empleo.

Los trabajadores contratados indefinidamente, componentes de excedentes laborales por cese o modificación de la actividad principal o servicio al que estaban vinculados, dentro del ámbito de la Empresa, tendrán preferencia para ser contratados sobre los de cualquier otra modalidad de contratación, comprometiéndose la empresa a apoyar la formación necesaria para garantizar su reciclaje profesional.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a tener un mínimo de 700 trabajadores con contratación indefinida, siempre que

la plantilla total no baje de 1.000 trabajadores. Si la plantilla alcanzara los 1.200 trabajadores o superara esta cifra, el compromiso se elevará al resultado de aplicar a la plantilla total el porcentaje del 60%. En ambas cifras estará incluido el personal directivo y de especial confianza.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA núm.146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto149/2005, de 14 de junio (BOJA núm.122, de 24 de junio).

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

1.Reubicación de los excedentes laborales por cese o modificación de la actividad principal o servicio al que estaban vinculados, dentro del ámbito de la Empresa, en puestos de similares características o aquellos otros para los que el trabajador reúna el perfil profesional. Esta garantía y/o preferencia está referida a la cobertura de vacantes que estén sometidas a los procesos de traslado y promoción así como en relación a aquellos otros trabajadores que estén contratados bajo modalidades puramente temporales. Igualmente gozarán de preferencia ante la creación y puesta en marcha de nuevas actividades y servicios.

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

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

4. El reintegro del trabajador afectado se producirá al menos con el salario mínimo garantizado al tiempo de su cese en la relación laboral, incrementado en los porcentajes para cada ejercicio aplicados con carácter general a los trabajadores, siempre que su reintegro se produzca en el grupo profesional que



tuviera reconocido en el momento del despido. Cuando el reingreso se produzca en un grupo profesional inferior, el trabajador tendrá derecho al salario mínimo garantizado del nivel superior del grupo en el que se produzca el reingreso, manteniendo la preferencia para ocupar puestos de trabajo de su grupo profesional anterior, en los mismos términos establecidos en el apartado anterior.

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

Artículo 18. Promoción profesional.

Para la promoción se valorará la acumulación de experiencia, el cumplimiento de objetivos y la formación necesaria; todo ello dentro de un adecuado desempeño.

Grupo Técnico.

La forma habitual de acceso de los trabajadores al grupo técnico se realizará a partir de los Técnicos Base. En este nivel permanecerán cuatro años antes de subir al siguiente nivel de ocupación, que sería el grado 2 del Técnico 2, siempre y cuando tuvieran un adecuado desempeño y superen el correspondiente programa formativo.

Se tendrá en cuenta, para el cómputo de este plazo, el tiempo de permanencia bajo la modalidad de contrato en prácticas.

Para acceder al nivel 1 dentro de la ocupación Técnico 2, se requerirán tres años de permanencia en el nivel anterior, un adecuado desempeño y la superación del programa formativo correspondiente.

Para acceder a la ocupación catalogada como de Técnico 1, se requerirá haber permanecido como Técnico 2, nivel 1, un mínimo de dos años, durante los cuales se habrá desarrollado un adecuado desempeño. La dirección de la empresa, a fin de garantizar la posibilidad de promoción profesional del grupo técnico, someterá a concurso de promoción todos aquellos puestos catalogados como Técnico 1 que se encuentren vacantes o sean de nueva creación, una vez finalizados los procedimientos de traslado dentro de esa misma ocupación.

En consecuencia, el acceso a la ocupación de Técnico 1 requerirá la existencia de vacantes en la organización y la selección mediante convocatoria interna, en la que exclusivamente podrán participar los que reúnan los requisitos antes señalados.

Excepcionalmente no se requerirá el período de permanencia mínimo exigido cuando no existan candidatos o éstos no superen las condiciones requeridas.

Los trabajadores podrán acceder al nivel1 de esta ocupación tras una permanencia mínima de cuatro años en el Nivel 2 manteniendo durante la misma un adecuado desempeño.

Grupo de Gestión.

El acceso habitual de los trabajadores a este grupo se realizará a través de los Auxiliares de Gestión en el nivel 2, en el que permanecerán cuatro años antes de pasar al grado1, siempre que tuvieran un adecuado desempeño en este período.

Se tendrá en cuenta, para el cómputo de este plazo, el tiempo de permanencia bajo la modalidad de contrato en prácticas.

Para acceder a la ocupación catalogada como de Oficial se requerirá haber permanecido como Auxiliar de nivel1 un mínimo de dos años, durante el cual se habrá desarrollado un adecuado desempeño. La dirección de la empresa, a fin de garantizar la posibilidad de promoción profesional del grupo de gestión, someterá a concurso de promoción todos aquellos puestos catalogados como Oficial que se encuentren vacantes o sean de nueva creación, una vez finalizados los procedimientos de traslado dentro de esa misma ocupación.

Los trabajadores podrán acceder al nivel1 de esta ocupación tras una permanencia mínima de cuatro años en el Nivel 2, manteniendo durante la misma un adecuado desempeño.

Grupo de Operaciones.

La forma habitual de acceso de los trabajadores en las ocupaciones de Analista/Instrumentista se realizará a través de los Auxiliares Analistas y permanecerán en esa categoría como mínimo cuatro años, en los que deberá conseguirse un adecuado desempeño.

Se tendrá en cuenta, para el cómputo de este plazo, el tiempo de permanencia bajo la modalidad de contrato en prácticas.

Para acceder a la ocupación catalogada de especialista se requerirá haber permanecido como Analista/Instrumentista un mínimo de dos años, durante los cuales se habrá desarrollado un adecuado desempeño. La dirección de la empresa, a fin de garantizar la posibilidad de promoción profesional de esta categoría, someterá a concurso de promoción todos aquellos puestos catalogados de especialistas que se encuentren vacantes o sean de nueva creación, una vez finalizados los procedimientos de traslado dentro de esa misma ocupación.

Para el resto de las ocupaciones del grupo de Operaciones no existen niveles de promoción interna al corresponder a ocupaciones tasadas y responden a una necesidad de la empresa cuya actividad y funciones no cambian en el tiempo. No obstante, los trabajadores pertenecientes a estas categorías, y para el caso que existiera necesidad de cubrir vacantes de puestos de otras categorías profesionales por parte de la Dirección de la empresa, podrán presentarse a la convocatoria del concurso interno, siempre y cuando reúnan los requisitos de formación y titulación exigidas, así como las habilidades exigidas para cumplir el perfil del puesto.

Artículo 19. Mandos Base.

Para la ocupación de puestos responsables de unidades organizativas, productivas o para la realización de tareas de alta complejidad y cualificación, se establece la ocupación de Mando Base, definido composición intermedia entre los niveles técnicos de más alto desarrollo profesional y los puestos de dirección de la empresa regulados por acuerdo extra estatutario mencionado en el artículo 1 del presente convenio.

Los Mandos Base serán designados por la dirección de la empresa, preferentemente entre los trabajadores provenientes del nivel Técnico 1, y será Técnico1. 1 el grupo y nivel consolidados en caso de que finalicen las circunstancias que motivaron su designación.

Así mismo, este nivel de ocupación servirá de base para el nombramiento del personal de dirección y mandos de la empresa.

Artículo 20. Técnicos Auxiliares.

Como reconocimiento a la trayectoria y desarrollo profesional de los trabajadores pertenecientes a los grupos de operaciones y de gestión, se establece la ocupación de técnico auxiliar que, definida como ocupación intermedia entre las ocupaciones de mayor nivel entre los grupos Operaciones y de gestión y el grupo técnico, así como la forma de acceso a dicho grupo técnico con los requisitos que se establezcan.

Pertenecerán a este nivel profesional los trabajadores de los grupos de Operaciones o de Gestión que:

-Tendrán la titulación de Bachillerato o equivalente, Formación Profesional de Ciclo Superior o Medio oficialmente reconocida. Permanecerán en esta categoría hasta tanto no inicien su proyección profesional con la obtención de un título de grado medio o superior, en cuyo caso pasarían a Técnicos Bases y tendrían su correspondiente carrera profesional.

-Organicen con alto grado de autonomía al personal adscrito a unidades

administrativas u operativas, y por su función y puesto que ocupan una especial responsabilidad.

-Realizan tareas de gran cualificación y se encuentran preparados para realizar funciones de seguimiento operativo de equipos de trabajo a su cargo, avalados por su experiencia y conocimientos tanto de las tareas encomendadas como de los procesos de la empresa.

Los Técnicos Auxiliares serán designados por la dirección de la empresa, preferentemente entre los trabajadores provenientes de los niveles de mayor desarrollo de los grupos de operaciones y de gestión. De igual manera, la empresa pondrá en marcha una serie de medidas encaminadas para facilitar la formación reglada para conseguir el acceso al grupo técnico de este personal.

Artículo 21. Adecuado desempeño.

Para la evaluación del desempeño a que se refiere este convenio y especialmente en lo referido al artículo sobre promoción profesional, donde es requisito indispensable el adecuado desempeño, ésta se efectuará con los instrumentos que desarrolle la empresa, a través de los reglamentos que a tal efecto se elaboren en la COMVI, para la valoración de objetivos sujetos a retribución variable, en concreto los individuales tanto cuantitativos como cualitativos.

Para los trabajadores que no estén sujetos a este sistema, también formará parte de dicha evaluación el sistema de seguimiento y control establecido para el devengo del plus de asistencia y puntualidad. Por último y con carácter general será imprescindible, dentro del período que se evalúa, la ausencia de sanciones derivadas del régimen disciplinario que se contempla en el presente convenio. Los reglamentos que desarrollen los sistemas de promoción determinarán de forma concreta los criterios o requisitos exigidos para cada caso. También podrán contemplar otros elementos que determinen el adecuado desempeño mencionado.

Capítulo IV. Jornada, descansos, vacaciones y permisos

Artículo 22. Jornada laboral y horarios.

La jornada laboral durante la vigencia de este convenio para los distintos centros y lugares de trabajo queda establecida de la siguiente manera:

Con carácter general la jornada será de 1.680 horas efectivas en cómputo anual.

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

salida laboral.

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

1. Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las diez horas diarias, salvo horarios de cobertura de turnos y personal con jornadas especiales.
2. Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente haya un período mínimo de descanso de, al menos, doce horas.
3. Que la distribución de las jornadas se concentre preferentemente en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de fin de semana. La COMVI informará la distribución de las jornadas especiales por necesidades del servicio.
4. Que el descanso semanal de dos días consecutivos se hará coincidir, en lo posible, con sábados y domingos y cuando ello no sea posible por las propias características del puesto de trabajo se hará de forma rotativa, salvo turnos predeterminados de fin de semana y trabajadores con jornada especial, en cuyo caso los descansos se podrán regular en períodos acumulados de hasta 14 días.
5. Dentro de la jornada de trabajo se incluye un descanso diario de 20 minutos para cada trabajador, que se realizará por turnos fijados por la dirección del centro de trabajo y preferentemente dentro del primer tercio de la jornada diaria. Este descanso se considerará dentro de la jornada efectiva de trabajo, por lo que no será recuperable. Los trabajadores que tengan reducción de jornada o su relación laboral no sea a tiempo completo no podrán hacer uso de este descanso si su jornada continua no supera el mínimo legal establecido para el mismo.

Artículo 23. Calendario laboral.

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

De manera general: La jornada continua se concentrará en los períodos comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; el 24 de diciembre y 6 de enero; Semana Santa y tres días en la semana de feria local, con ocho días de jornada partida a repartir en los meses de junio y septiembre.

Durante los meses de junio y septiembre se realizará una jornada consistente en la presencia aproximada de un 75% de la plantilla en jornada continua y un 25%

en jornada partida de lunes a jueves. Las direcciones y gerencias elaborarán los turnos para que cumpliendo los criterios de presencia y operatividad se garantice igualmente que cada trabajador no realice más de 8 días de jornada partida durante ese período.

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

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

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las direcciones y gerencias establecerán durante el período general de jornada partida turnos que, garantizando la operatividad de los servicios, permitan la realización durante la semana de un día de jornada de mañana, en la que cada trabajador realice sólo la parte de mañana de un día de jornada partida.

Igualmente, los trabajadores podrán hacer uso de un día de permiso retribuido para la solución de asuntos privados, que no será recuperable al contemplarse dentro de la distribución del calendario laboral.

Por otra parte, y de igual forma, si la organización del trabajo lo permite, podrán disponerse de hasta tres días de libre disposición, que serán siempre recuperables, a razón de 3 tardes de jornada partida por cada día disfrutado, o dos tardes si se refiere exclusivamente a la jornada de mañana de una jornada partida. Para su disfrute en vísperas, puentes festivos o período vacacional se procederá en su caso al sistema de turnos rotatorios.

Se exceptúan de todo lo anterior los centros de trabajo cuyas operaciones requiera el trabajo a turno o jornadas especiales, de acuerdo con los requerimientos de los trabajos a realizar, que en todo caso establecerán los procedimientos para facilitar el disfrute del día de asuntos propios y en su caso de algún día de libre disposición.

Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y jornada laboral.

La Empresa, asumiendo como compromiso la conciliación de la vida familiar y laboral, y entendiendo que dicha conciliación es un instrumento que favorece la igualdad, podrá conceder a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten cambios en la distribución de su jornada laboral.

Las diferencias respecto al horario diario establecido que sean expresamente autorizadas deberán, de manera necesaria, ser compensadas en el mismo día en

que se originan, a razón de disminución del descanso para el medio día y del alargamiento en la hora de salida. En caso de imposibilidad, se permitirá compensar en el cómputo semanal.

Estos cambios deberán solicitarse por escrito, especificándose los motivos de los mismos, y quedarán registrados a efectos de cálculo del Plus de asistencia y Puntualidad a que se refiere este convenio.

La concesión de estos cambios no alterará la composición total de la jornada anual, y estará supeditada a las necesidades y la organización del trabajo.

A efectos de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras se establece dentro de la empresa la modalidad de un contrato a tiempo parcial sólo de mañana, incentivado, y de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa.

La Dirección de la Empresa establecerá y/o favorecerá políticas tendentes a buscar posibilidades de conciertos con guarderías próximas a los Centros de Trabajo buscando horarios adaptados a la jornada laboral.

Artículo 25. Prolongación de jornada.

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral. En todo caso, si fuese necesario prolongar la misma, el tiempo de prolongación máxima será de una hora tanto en jornada partida como en jornada continua.

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

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

Artículo 26. Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

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

1. El tiempo en que el trabajador deba permanecer fuera del lugar de trabajo se entenderá como tiempo de trabajo, con el límite de diez horas diarias, a efectos

de su cómputo.

2. No obstante, en los casos en que el trabajador, por circunstancias relativas al trabajo, deba pernoctar fuera del municipio donde radique el centro de trabajo, se computarán 12 horas de trabajo. El exceso sobre las diez horas, que no tendrá carácter de hora extraordinaria, se compensará por descanso en igual proporción, cuando las circunstancias del trabajo lo permitan, dentro de los 60 días siguientes salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Se excluye de lo dispuesto en este apartado a aquellos trabajadores cuyo desempeño laboral ordinario se desarrolle fuera del centro de trabajo, por tener su puesto de trabajo un carácter esencialmente itinerante o estar los desplazamientos previstos de manera ordinaria en su puesto de trabajo, compensándose tales circunstancias de trabajo en sus complementos de puesto de trabajo.

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

4. Los Técnicos y encargados, que por la naturaleza de su trabajo realizan actividades «a resultado» o fuera de su centro de trabajo, no están adscritos a horario diario determinado, sin que ello suponga merma de los mínimos recogidos en el artículo referido a jornada laboral y horarios del presente Convenio.

5. Los técnicos y encargados que con motivo de las necesidades operativas del Plan INFOCA u otras emergencias debiesen trabajar en festivos y en horas nocturnas, computarán estas horas a razón de 1,25. El exceso computable del 0,25 se disfrutará conforme al artículo 27.6 referido a horas extraordinarias del Convenio.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

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

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



e incentivos contenidos en la normativa vigente.

2. Será obligatoria la realización de horas extraordinarias, cuando ello sea requerido por la empresa para la realización de actuaciones urgentes para la defensa y/o reparación de daños medioambientales o de emergencia medioambiental, con un límite de 35 horas obligatorias, sin perjuicio del descanso compensatorio o percepción económica por la efectiva realización de las mismas.

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

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

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

6. No tendrán carácter de horas extraordinarias las horas de exceso sobre el máximo de las ordinarias de trabajo que se compensen por tiempo de descanso, previa comunicación con 48 horas de antelación. La compensación se realizará en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. El descanso compensatorio será disfrutado por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan, pero en cualquier caso antes de los 60 días siguientes salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En lo que se refiere al grupo Técnico, técnicos auxiliares, en cargados, analistas especialistas y oficiales de gestión, salvo supuestos excepcionales autorizados por la Dirección de la empresa, sólo podrán compensar el tiempo extraordinario trabajado mediante descanso y dicha compensación se realizará a razón del tiempo equivalente de descanso sobre el tiempo extraordinario trabajado. El valor de las horas extraordinarias para el caso de que por las necesidades del servicio no pudieran compensarse mediante descanso se ajustará a lo previsto en el artículo correspondiente para ese concepto del presente convenio.

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

Artículo 28. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de vacaciones anuales retribuidas por un período de



22 días laborables. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquel que dentro de un año natural sea baja en la empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,8 días hábiles por cada mes trabajado, computándose las fracciones por exceso y entero aquel en el que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja, siempre que los días trabajados en el referido mes sean superior a diez. El período de disfrute podrá fraccionarse en dos períodos equivalentes, siendo uno de ellos a elección del trabajador y el resto de acuerdo con las necesidades de organización y trabajo. No obstante, la empresa podrá excluir o limitar determinados períodos de trabajo a los efectos del disfrute de vacaciones por razones de acumulación de trabajo de carácter estacional, o porque así se establezca en los cuadrantes de trabajo correspondientes, debiéndose respetar en los mismos que el personal afectado rote en los turnos respectivos, al menos con carácter bianual y se respeten para su fijación los principios que se enumeran en los párrafos siguientes.

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

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

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

disfrutado, debiéndose abonar al trabajador cuantos daños y perjuicios hubiera sufrido por la interrupción ordenada, tales como los de viaje, alojamientos concertados u otros que pudieran ser acreditados.

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

Artículo 29. Permisos retribuidos.

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

1. Lo previsto en el apartado 3.b) del citado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores será igualmente aplicable a los supuestos de adopción. Este permiso se ampliará un día más en caso de coincidir el hecho causante con los días de descanso semanal del trabajador.
2. Lo establecido en el apartado 3.c) del mencionado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores será ampliado a dos días en el caso de que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.

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

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

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



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

Artículo 30. Permisos no retribuidos.

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

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

En el caso de cuidado de un menor, este derecho podrá ser ampliado por la empresa hasta el límite de los nueve años y por un sólo período no inferior a doce meses.

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

Artículo 31. Excedencias.

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

A) Excedencia forzosa.

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

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

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

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

B) Excedencia voluntaria.

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

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

El régimen de reingreso será el legalmente establecido.

C) Excedencias especiales.

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

Para el supuesto contemplado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, el período máximo de excedencia se amplía hasta cuatro años.

Capítulo V. Prevención de riesgos laborales

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

En lo referente a prevención de riesgos laborales, será de aplicación las disposiciones contenidas en Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizaciones y sus reglamentos de desarrollo.

Artículo 33. Representación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.



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

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

Las funciones del Delegado de Prevención serán las siguientes:

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

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

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

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

Los trabajadores serán informados sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a



aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

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

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

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

Todos los trabajadores dispondrán anualmente de su Ficha de prevención de riesgos laborales.

En caso de modificación de las condiciones de trabajo se dispondrá de dicha Ficha previamente al inicio de la nueva actividad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 34. Prendas y medidas de protección.



A) Prendas y protecciones de trabajo.

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

La dotación de referencia será establecida por el Comité de Seguridad y Salud para cada ocupación.

B) Medidas de protección.

1. Protección a la Maternidad.

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

2. Trabajos en pantalla.

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

3. Personal con capacidad disminuida.

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

Además de las medidas mencionadas se pondrán en marcha todas aquellas que se aprueben por el Comité de Seguridad y Salud en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 35. Asistencia sanitaria.

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

2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos los trabajadores adecuado a las características de su desempeño profesional, cuyo resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud para el desempeño del puesto

de trabajo.

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 36. Norma general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

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

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

Artículo 37. Faltas leves.

a) El incumplimiento horario no justificado en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total superior a veinte minutos, que no comporte acto de indisciplina a su responsable directo, en cuyo caso sería de carácter grave.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.

c) La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere supuesto riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los compañeros o el público sin que se haya llevado a cabo ofensa, desprecio insulto, marginación o discriminación.

f) El retraso, descuido o negligencia no justificada en el cumplimiento del trabajo.

g) No guardar las medidas básicas de seguridad e higiene, así como la utilización indebida de los elementos de protección individual.

h) El descuido, y negligencia en la conservación de los locales, material, herramientas, maquinaria, documentación y demás bienes de la empresa,



siempre que no produzca una distorsión (grave) de cierta relevancia.

i) Desatender, sin causa debidamente justificada, por una vez la obligación de estar disponible.

j) La falta de aseo y limpieza personal ocasional.

Artículo 38. Faltas graves.

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

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa mayor.

c) La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

d) 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.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada.

g) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

h) La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados, y público en general, en especial las ofensas verbales o de naturaleza sexual.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia o sanción leve por parte de la empresa.

j) Acudir al trabajo o desempeñar las tareas bajo los efectos del alcohol o drogas, siempre que no provocase riesgo cierto o daño para el trabajador o las personas, o daño a las cosas, en cuyo caso se calificaría de muy grave.

k) La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del art.5 del Estatuto de los Trabajadores y en especial la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene y la obligación de uso del Epi.

l) El comportamiento negligente o imprudente y/o la ejecución deficiente de los





trabajos encomendados que conlleve la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a instalaciones, maquinarias y, en general, bienes o imagen de la empresa, o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

m) Desatender de forma reiterada, sin causa debidamente justificada, el deber de disponibilidad en situaciones de urgencia requeridas en las funciones establecidas para el servicio.

n) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, y la utilización indebida y fraudulenta del material, maquinaria y enseres de la empresa, para uso personal o mercantil, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

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

p) Incumplir la normativa en materia de incompatibilidades, siempre que no se derive de la misma un supuesto de delito conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 39. Faltas muy graves.

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

b) El abandono o la desatención del puesto de trabajo sin causa justificada, y que de ello se deriven daños a las personas, bienes materiales o al medio ambiente.

c) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

d) La simulación o no de enfermedad y/o accidente, prolongación de la baja por enfermedad y/o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, de carácter externo.

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

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

g) La utilización indebida y uso negligente, con consecuencia de daño irrecuperable, de la maquinaria facilitada por la empresa.

h) La falta de comunicación a la empresa de desperfectos o anomalías



observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

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

j) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la gestión administrativa interna de la empresa.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

l) Las acciones voluntarias e intencionadas, fuera y dentro de la jornada laboral, que sean contrarias u opuestas a los fines, objetivos y actividades que la empresa tiene encomendados.

m) El quebrantamiento de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

n) 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.

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

p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

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

r) La inobservancia de los servicios mínimos y de mantenimiento en caso de huelga.

s) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o en el lugar de trabajo, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

t) Los malos tratos con superiores, compañeros, subordinados y público en general.

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

v) Acudir o desempeñar la actividad laboral bajo los efectos del alcohol o drogas, en la medida de que con ello se provoque una situación de riesgo laboral.





w) Incumplir la normativa en materia de incompatibilidades cuando de ello se derive un supuesto de delito conforme al ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 40. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

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

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

-Despido.

Todas las sanciones leves, graves y muy graves que supongan algún día de suspensión de empleo y sueldo o el despido serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que la hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 15 días; las graves a los 25 días y las muy graves a los 45 días, a partir de la fecha en que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, entendiéndose por talle dirección del centro de trabajo.

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule el pliego de cargos contra el infractor, reanudándose a partir de la fecha de finalización del expediente. En todo caso, se producirá la prescripción definitiva de las faltas en 45 días para las faltas leves, tres meses para las graves y seis meses para las muy graves, a contar desde el momento en que se hubiera cometido, si previamente no se hubiera tramitado definitivamente el procedimiento sancionador e impuesto, en su caso, la sanción que corresponda.

Artículo 42. Procedimiento sancionador.



Para las faltas graves o muy graves deberá efectuarse apertura de expediente en el que será oído el interesado y su representante sindical, teniendo el trabajador 5 días hábiles para presentar alegaciones. La resolución del expediente y la sanción impuesta, si la hubiera, será comunicada a la vez al interesado y a sus representantes legales.

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

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

Artículo 43. Garantías procesales.

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

Capítulo VII. Condiciones económicas

Artículo 44. Retribuciones básicas, complementos y pluses salariales.

Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas estarán compuestas por el salario base y el complemento de ocupación y desarrollo profesional (CODP).

El salario base de cada Área funcional de actividad y/o categoría representa la retribución correspondiente a la competencia del trabajador puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo. Estos conceptos componen el salario Mínimo Garantizado, mientras el trabajador no cambie de ocupación derivada de un concurso de traslado o de promoción.

El salario base y el CODP se establecen en función del perfil de cada ocupación y nivel dentro de la misma. Entre ambos conceptos, salario base y CODP, estarán incluidos además, y por tanto quedan retribuidos por ellos, todos los anteriores complementos y pluses relativos a circunstancias del puesto de trabajo,

disponibilidades o dedicaciones generales o personales y especialmente los referidos a la especial responsabilidad.

Por tanto desaparece de la estructura salarial cualquier complemento o plus no contemplado en el presente convenio que retribuya circunstancias, generales o personales vinculadas a puestos o personas. Las diferencias económicas que se produjeran con la aplicación del nuevo sistema retributivo se llevarán a cabo a través de un complemento personal de carácter absorbible, en las circunstancias que se establecen en el presente convenio.

Este complemento se mantendrá en su cuantía actualizándose con los incrementos anuales establecidos en los Cambios de nivel dentro de la misma ocupación, y tendrá el carácter de absorbible en las promociones a una ocupación superior. La cantidad absorbible se corresponde con la diferencia entre las retribuciones básicas de ambas ocupaciones.

Plus de jornada especial

Se establece el plus de jornada especial para aquellos trabajadores que con carácter general, o de manera frecuente, deban desarrollar su jornada de trabajo fuera de la establecida con carácter general para la empresa, especialmente en festivos o con horario nocturno, para lo que requieren una disponibilidad especial y, en su caso, la organización de trabajo a turnos.

Tendrá dos niveles:

-Básico= 700,00 E.

-Completo= 1.200,00 E.

El nivel básico se corresponde con la disponibilidad para realización de jornada de trabajo en fines de semana, festivos y nocturnos con incorporación inmediata de un máximo de 50 días al año y de disponibilidad media (incorporación en menos de tres horas) hasta otros 50 días al año.

El nivel completo se corresponde con la disponibilidad para realización de jornada de trabajo en fines de semana, festivos y nocturnos con incorporación inmediata de un número entre 51 y 80 días al año.

Los días de incidencia no comprendidos en los tramos anteriores se abonarán a razón de 15,00 E al día.

Plus de inmersión submarina

Los trabajadores que realicen inmersiones submarinas percibirán un plus por importe de 21,50 E por jornada en la que desarrollen y ejecuten esta tarea.

Plus de asistencia y puntualidad

Con objeto de optimizar la productividad general de la empresa y para contribuir a la mejora de los indicadores de absentismo, se establece un Plus de asistencia y puntualidad, consistente en el 8% de la retribución bruta de los colectivos destinatarios.

Los destinatarios de dicho plus serán los componentes de los Grupos de Operaciones y de Gestión, exceptuando Encargados Responsables de Zona, Analistas-Instrumentistas Especialistas y Técnicos Auxiliares.

Dicho Plus se devengará trimestralmente, abonándose en las nóminas de marzo, junio, septiembre y diciembre.

La cantidad devengada por este plus será abonada en el porcentaje correspondiente al cumplimiento efectivo y completo de la jornada laboral, tanto en asistencia como en puntualidad, que se recoge en el Anexo II del presente Convenio.

Finalizado cada trimestre comenzará un nuevo período de devengo, sin que se tenga en cuenta lo acontecido en el trimestre anterior.

No mermarán el Plus las ausencias debidas a accidente de trabajo, fallecimiento de familiar de primer y segundo grado; enfermedad con hospitalización o reposo absoluto domiciliario del trabajador o trabajador a o de familiar de primer grado; vacaciones; nacimiento de hijo o hija; cumplimiento de deber público o permisos de lactancia y maternidad.

Los retrasos serán recuperados en la misma jornada en que se produzcan.

El cálculo de este Plus se entiende independiente de lo regulado con respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas del trabajo o, en su caso, a las prestaciones establecidas para las ILT tanto en la legislación vigente como en lo recogido en el presente convenio.

Retribución variable por objetivos

Se establece una retribución variable por objetivos para el grupo Técnico, Encargados Responsables de Zona, Analistas Instrumentistas Especialistas y Técnicos Auxiliares.

Estarán incluidos en el sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos todos los trabajadores pertenecientes a dichos colectivos con contrato indefinido, que al menos permanezcan en alta durante seis meses dentro de un ejercicio natural y aquellos trabajadores que estando vinculados a la empresa mediante una relación laboral de carácter temporal, la duración de su contrato

inicial o prorrogado sea de al menos un año y permanezcan en alta como mínimo durante seis meses en un ejercicio.

El porcentaje de retribución variable que corresponda a cada nivel de ocupación o categoría se calculará sobre el total de la retribución bruta. Una vez determinado el importe máximo posible por este concepto, el porcentaje de cumplimiento determinará el importe definitivo.

Para determinar el porcentaje de cumplimiento se tendrá en cuenta lo siguiente:

Hasta un 50% en función del cumplimiento de los objetivos de empresa y de la evaluación de la contribución del desempeño del trabajador para alcanzarlo, distinguiéndose dos tramos:

Hasta un 30% se recibirá en función del cumplimiento de los objetivos generales de la empresa.

Hasta 20% adicional se recibirá en función del cumplimiento de los objetivos generales de su unidad organizativa (Secretaría General, División, Departamento o Gerencia), en su contribución a la consecución de los objetivos generales de la empresa.

Hasta un 50% en función del cumplimiento de los objetivos individuales y de la evaluación de la contribución del desempeño individual:

a) Hasta un 40% se percibirá en función de los objetivos individuales del trabajador, dentro de los objetivos globales del equipo o unidad organizativa a la que se encuentre adscrito el trabajador.

b) Hasta un 10% adicional en función de la evaluación del desempeño individual.

El sistema dependerá del cumplimiento de: Factores Cuantitativos, referidos a la División o Departamento y al Equipo de Trabajo al que esté adscrito cada trabajador; y Factores Cualitativos, referidos a su evaluación personal. El período de referencia para la aplicación de este complemento será:

-Para la definición de objetivos: Diciembre/enero.

-Primer devengo: De acuerdo con los resultados a 30 de junio, se abonará un pago a cuenta o anticipo en septiembre del año en curso.

-Para la segunda, última revisión y abono: Marzo, de acuerdo a los resultados definitivos vinculados al cierre del ejercicio económico de la empresa que se realiza en diciembre.

El sistema de retribución variable se mantendrá durante la vigencia del presente convenio, incluyendo en el mismo los porcentajes sobre salario bruto establecido



para cada ocupación y nivel. No obstante, no será en ningún caso consolidable el grado de consecución de los mismos alcanzados en un ejercicio, y por tanto, la cantidad percibida por dicho concepto con carácter individual.

En el seno de la COMVI se desarrollará el funcionamiento de los sistemas de control y valoración de la retribución por objetivos.

Artículo 45. Complemento personal por el antiguo complemento de antigüedad.

Desde la firma del presente convenio no se devengarán nuevas cantidades por antigüedad, quedando las que actualmente se percibían consolidadas como un complemento salarial personal permanente, es decir, no compensable ni absorbible. Dicho complemento afectará a todos los trabajadores que vinieran percibiendo cantidades por antigüedad devengada y aquellos otros que en los años previstos en el Anexo III tuvieran expectativas de percibirla y con antigüedad anterior a 31.12.2003.

Este complemento se calculará de la siguiente manera:

Sobre el nuevo salario base, se aplicará el tipo consolidado a 31.12.2005 más el tipo que aparece en el Anexo III para cada año, en función de la fecha de antigüedad de cada trabajador.

Este complemento personal se diferenciará en cualquier caso del que se pueda constituir para la absorción del resto de pluses o complementos anteriores a este convenio.

El complemento personal resultante se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que se determine para las retribuciones básicas contempladas en la estructura salarial del presente convenio.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base y complemento de ocupación.

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

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

Cuando el tiempo de servicios efectivos prestados hasta el día en que se devenga la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a los meses de junio y diciembre, el importe de la misma se reducirá



proporcionalmente, de manera que el importe a percibir quede determinado por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(SB+CODP)XN/180$$

SB= Sueldo base Mensual.

CODP= Complemento de Ocupación.

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

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

Artículo 47. Horas extraordinarias.

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

(Sueldo base + complemento de ocupación y desarrollo profesional)/jornada anual pactada x (coeficiente de incremento).

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

1. Personal de las categorías AOV, ORD, AG1 y AG2: 1,75.

2. Resto de ocupaciones y niveles: 1,50.

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

En los casos excepcionales, en los que la Empresa no pudiera arbitrar el descanso compensatorio para los trabajadores del Grupo Técnico, técnicos auxiliares, encargados, analistas especialistas y oficiales de gestión, se procederá a su abono, conforme al valor de la hora ordinaria, salvo las horas festivas y nocturnas, que serán compensadas aplicando el coeficiente de incremento 1,25.

Artículo 48. Dietas y desplazamientos.

a) Dietas: Alojamiento y manutención.

En los supuestos en que el trabajador, por decisión de la empresa y en virtud de las necesidades del trabajo, tuviese que hacer algún desplazamiento fuera de su



centro y/o zona de actuación, percibirá, además de su salario, una indemnización económica por los gastos efectivamente justificados documentalmente, para resarcir dichos gastos, de acuerdo con el siguiente baremo y límites:

Mandos Base:

-Media manutención: Hasta 26,14.

-Manutención completa: Hasta 52,29.

-Alojamiento: La cuantía que corresponda por alojamiento en hotel de hasta cuatro estrellas.

Resto del Personal:

-Media manutención: Hasta 19,75.

-Manutención completa: Hasta 39,52.

-Alojamiento: La cuantía que corresponda por alojamiento en hotel de hasta tres estrellas.

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

Los trabajadores que tengan entre sus funciones habituales la supervisión de obras o la realización de trabajos fuera de los centros de trabajo no devengarán indemnizaciones por razón del servicio dentro de las zonas habituales de trabajo que tengan encomendadas, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con los gastos de comida y las indemnizaciones por razón del servicio que se deriven de los desplazamientos que deban realizar fuera de su zona habitual de trabajo.

b) Desplazamientos.

En los mismos supuestos previstos en el apartado a), el trabajador recibirá por gastos de desplazamiento: 0,22 E por km recorrido cuando se utilice vehículo propio o el abono del billete en medio de transporte público utilizado, cuando el mismo se deba desplazar a zona distinta u otro centro de trabajo que no sea el habitual. En el caso de que la empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo de la empresa, será obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento. En cualquier caso, la utilización de vehículos propios requerirá la autorización de la empresa.

Como consecuencia de las continuas fluctuaciones del precio del combustible se revisará por la COMVI semestralmente, al alza o a la baja, el precio por kilómetro con motivo de la utilización de vehículos propios.



c) Incidencias extraordinarias.

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

d) Manutención en jornada partida.

Cuando el horario sea de jornada partida y el tiempo para la comida sea inferior a dos horas, la empresa facilitará talonario de comida en concepto de ayuda por gastos de comida en cantidad equivalente a una media de 3 E diarios. No será compatible esta ayuda a la manutención en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado a).

Artículo 49. Anticipo a cuenta de devengos mensuales.

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

Artículo 50. Forma de pago.

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

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

Artículo 51. Revisión de las retribuciones e indemnizaciones.

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

Sin perjuicio de ello, si la normativa básica y la legislación presupuestaria lo permiten, para los años sucesivos de vigencia del presente convenio se aplicará una revisión salarial igual a la que acuerde la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre retribuciones del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía.

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

No obstante lo previsto con anterioridad, en el supuesto de que las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía no prevean un porcentaje de incremento con carácter obligatorio, para el sector público andaluz,

la revisión económica se llevará a cabo aplicando el IPC del año anterior, que se hará efectiva en el primer trimestre.

Capítulo VIII. Formación profesional y acción social

Artículo 52. Formación.

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

La formación presencial, semipresencial y preferentemente a través de sistemas en autoestudio, tendrá como objetivo la adquisición de nuevas competencias profesionales y/o actualización de los conocimientos, y se realizará fuera de la jornada laboral que se indica en el artículo 22, hasta el límite de 30 horas, teniendo dentro de dicho límite carácter obligatorio. El exceso de tiempo de formación sobre el anteriormente mencionado se considerará dentro e incluido en la jornada laboral antes mencionada. Se exceptúa la formación motivada por la movilidad funcional, que se realizará dentro de la jornada laboral de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio.

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

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

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

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

Los trabajadores que cursen estudios académicos y/o de formación o perfeccionamiento profesional, relacionados con la actividad de la empresa, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia

a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 53. Acción social.

La empresa destinará el equivalente al 3% de la masa salarial global del personal incluido y regulado en el ámbito de este convenio a un fondo de acción social, cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de los trabajadores frente a su pérdida por cualquier eventualidad y, complementariamente, a mejorar esta calidad de vida.

Este fondo debe ser utilizado, con preferencia, en la promoción e incentivo de actividades que supongan beneficios para el colectivo global de trabajadores que

conformen la estructura de EGMASA, con independencia de su nivel salarial.

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

Las actuaciones preferentes que se contemplan para este fondo serán las siguientes:

1. Creación de un fondo de pensiones destinado a garantizar la mejora de la calidad de vida al finalizar la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras.
2. Ayudas para estudios de los trabajadores o de sus hijos.
3. Ayudas para la atención de descendientes menores o familiares dependientes con necesidades especiales.
4. Subvención de gastos de guardería.
5. Ayudas por natalidad o adopción.
6. Ayudas por nupcialidad o por creación de pareja de hecho, inscrita en los registros oficiales.
7. Ayudas a los familiares dependientes de trabajadores fallecidos.
8. Sufragar o subvencionar parcialmente el coste de asistencia sanitaria.
9. Subvencionar préstamos otorgados por entidades de crédito, con arreglo a lo previsto en el apartado B del artículo siguiente.

Con independencia de estas actividades de carácter general la COMVI destinará una parte del fondo asignado a cubrir eventuales y extraordinarias situaciones personales de los trabajadores.

Artículo 54. Anticipos y subvención de préstamos.

A) Anticipos.

Los trabajadores por tiempo indefinido tendrán derecho a percibir hasta el importe de tres mensualidades íntegras a devolver en un año. Los trabajadores temporales podrán solicitar dichos anticipos, si bien el reintegro de los mismos deberá efectuarse en el tiempo de vigencia del contrato, cuando este sea inferior a un año. Las solicitudes de anticipo deberán estar justificadas y su concesión estará condicionada por las disponibilidades de tesorería de la empresa. Los

anticipos no conllevarán intereses, sin perjuicio de la retención que proceda con arreglo a la legislación fiscal.

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

B) Línea de préstamos.

La empresa contratará una línea de crédito, por un importe equivalente al 2,5% de la masa salarial bruta, con el objetivo de conceder a sus trabajadores préstamos a un tipo de interés preferente, que será el mismo que dicha entidad repercute a la empresa.

Dichos créditos se atenderán por orden de solicitud, y no superarán en cada caso el 30% del salario bruto anual del trabajador (tomando para ello el último año natural cerrado). Se devolverán en un máximo de 3 años, mediante descuentos mensuales iguales que no serán inferiores al 10% del salario neto correspondiente a un mes con retribución ordinaria.

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

Artículo 55. Prestaciones complementarias por incapacidad laboral.

Los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, percibirán el cien por cien del salario fijo. En consecuencia, las cantidades legalmente establecidas a que tenga derecho el trabajador se complementarán con la diferencia hasta alcanzar la cuantía de sus retribuciones básicas junto con los complementos personales, excluyéndose por tanto de dicha retribución en situación de baja los pluses de asistencia y puntualidad y la retribución variable en su caso.

La retribución en situación de IT se percibirá a partir del día de baja laboral establecido por la Ley para contingencias comunes y contingencias profesionales, según se trate. En cualquier caso, el trabajador deberá acreditar su ausencia por enfermedad, desde el primer día, con el correspondiente documento de baja.

Artículo 56. Seguros.

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

Invalidez Permanente total: 50.000 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 75.000 euros.

Muerte y Gran Invalidez: 100.000 euros.

El coste de estas pólizas será asumido por la empresa.

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

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

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

Capítulo IX .Acción sindical

Artículo 57. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán como derechos básicos los siguientes:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a:

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

Artículo 58. Representantes de personal.

El Comité Intercentros.

A) Comités de Centro y delegados de personal.

1. El número de miembros de los comités de centro y delegados de personal será el previsto por la legislación laboral vigente.

2. El crédito de horas mensuales retribuidas máximas a disponer por los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, será de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores: 20 horas.

De 251 en adelante: 40 horas.

3. Se entiende incluido en este número máximo las horas que puedan utilizar los representantes de personal, que a su vez sean designados Delegados de Prevención y Salud Laboral, para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 30 del presente Convenio.

4. No se entenderán comprendidas en el crédito horario antes expresado las horas destinadas a la Administración del convenio, en el seno de la Comisión de

Vigilancia e Interpretación del Convenio y los distintos comités dependientes de dicha Comisión Mixta de administración.

5. En aras a que no se afecte la producción y el desarrollo habitual del trabajo, los delegados de personal y miembros de Comité de Centro vendrán obligados a comunicara la empresa con al menos 48 horas de antelación el uso del crédito horario cuando el mismo afecte a una jornada o fracción de la misma. En los casos en que la disposición de crédito de horas sindicales se pretenda hacer de manera programada o por tiempo superiora una jornada, se deberá comunicar a la empresa con al menos 5 días laborables anteriores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior se entienden sin que en ellos esté incluido ningún día festivo o no laborable.

B) El Comité Intercentros.

Dadas las características especiales de la distribución de centros de trabajo en el ámbito de aplicación de este convenio, se hace necesaria la existencia de un órgano interlocutor que, por una parte, represente al colectivo general de los trabajadores y por otra pueda asumir la negociación del convenio colectivo.

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye el Comité Intercentros compuesto por 13 miembros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, que estará formado por representantes unitarios de los trabajadores designados por los delegados de personal de los distintos centros de trabajo y miembros del Comité de centro si los hubiere, en proporción al número de representante unitarios asignados en los procesos electorales a las centrales sindicales con presencia en el ámbito funcional de este convenio.

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

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

Los miembros del Comité Intercentros contarán con un crédito de 10 horas para la participación en reuniones de este órgano.

El Comité Intercentros dispondrá para su uso de local de reunión o trabajo,



equipado adecuadamente para el normal desarrollo de sus funciones, que estará ubicado a ser posible en las oficinas principales de la empresa.

Con independencia del libre uso de los locales antes aludidos, la empresa previa petición por escrito con un margen de antelación de 48 horas autorizará hacer uso de estos locales para la celebración de asambleas de trabajadores convocadas por el delegado de personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, fuera del horario laboral, siendo responsables los representantes convocantes, de que en estas reuniones se guarde el debido orden.

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

Con objeto de profundizar y reforzar los procesos de interlocución, desarrollo y administración del convenio colectivo a través de los órganos creados al efecto, Comité Intercentros y la COMVI, la empresa completará el crédito horario, para su liberación total, durante la vigencia del convenio, del Presidente del Comité Intercentros y un representante de cada Sección Sindical firmante del mismo, que reunirán todos ellos el requisito de ser miembros del Comité Intercentros y de la COMVI.

Artículo 59. Acción sindical.

Los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación de este convenio, afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical de acuerdo con las disposiciones de la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El número de delegados sindicales, por cada Sección sindical que haya obtenido al menos el 10% de los votos en el ámbito de este convenio, se determinará por la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: 1 delegado sindical.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2 delegados sindicales.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3 delegados sindicales.

De 5.001 en adelante: 4 delegados sindicales.

Los Delegados Sindicales, de las secciones sindicales, de ámbito de empresa firmantes de este convenio, contarán con 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, cuando no coincida en los mismos la condición de delegado de





personal o miembro de comité de centro.

Disposición transitoria primera. El personal operativo que pertenezca a sectores o actividades excluidos del ámbito del presente Convenio Colectivo que vinieran siendo regulados por el Convenio Colectivo entre la empresa EGMASA y sus trabajadores para el período 2001-2005, permanecerán en las condiciones que venían manteniendo dentro del mismo durante un plazo de seis meses a partir de la firma, durante los cuales, la mesa negociadora de este convenio estudiará su inclusión en un nuevo convenio colectivo, las condiciones futuras y, en su caso, las posibilidades de empleabilidad dentro de otras actividades de la empresa.

Disposición transitoria segunda. Se establece transitoria-mente la ocupación de Técnico Base 1 (TB1), que agotado su período de prácticas, y en un plazo máximo adicional de dos años promocionará a Técnico 2, Nivel2 (T2.2.).

Disposición transitoria tercera. El personal perteneciente a la Planta de reciclado de Plásticos, cuyo centro y actividad ha quedado desafectado del ámbito de aplicación funcional y personal de este convenio, se seguirá regulando por las condiciones previstas en el Convenio colectivo 2001-2005, hasta tanto se resuelva una regulación específica para dicho centro de trabajo.

Igualmente se acuerda respetar las condiciones económicas que se vienen aplicando derivadas del mencionado marco regulador, así como las específicas pactadas sobre mejora de la productividad existente en dicho centro, revisándose en todo caso con los incrementos previstos para 2006 por aplicación del mencionado convenio.

Anexo I. Tabla de retribuciones básicas y complementos





categoría	salario base	CPL		%
		Ocupación	Tipo %	
MB1	25.000,00	7.000,00	Variable	16
MB2	24.000,00	5.500,00	Variable	14
T11	22.000,00	6.000,00	Variable	14
T12	22.000,00	4.500,00	Variable	14
T21	21.000,00	4.200,00	Variable	12
T22	21.000,00	2.500,00	Variable	12
TB1	20.000,00	2.500,00	Variable	12
TB	20.000,00	1.500,00	Variable	12
ERZ	15.000,00	5.000,00	Variable	12
TA	16.000,00	3.500,00	Variable	12
AE	14.000,00	4.350,00	Variable	12

categoría	salario base	CPL		%
		Ocupación	Tipo %	
IE	14.000,00	4.350,00	Variable	12
AT	13.000,00	4.000,00	Determi	8
IT	13.000,00	4.000,00	Determi	8
AA	13.000,00	2.300,00	Determi	8
AI	13.000,00	2.300,00	Determi	8
SIA	13.000,00	3.200,00	Determi	8
OG1	14.000,00	4.350,00	Determi	8
OG2	14.000,00	3.150,00	Determi	8
AG1	12.750,00	2.650,00	Determi	8
AG2	12.750,00	500,00	Determi	8
MM	13.000,00	3.200,00	Determi	8
MAR	13.000,00	2.300,00	Determi	8
MEC	13.000,00	2.300,00	Determi	8
EOC	13.000,00	2.300,00	Determi	8
EOF	13.000,00	2.300,00	Determi	8
EC	13.000,00	2.300,00	Determi	8
AOV	12.000,00	1.500,00	Determi	8
ORD	10.250,00	500,00	Determi	8

Anexo II. Tabla de consecución de plus de asistencia y puntualidad



Puntualidades =>	0-1	2	3	4	>4
Ausencias ↓					
0	100%	75%	50%	25%	0
1	80%	60%	40%	20%	0
2	60%	45%	30%	15%	0
3	40%	30%	20%	10%	0
4	20%	15%	10%	5%	0
>4	0	0	0	0	0

Anexo III. A añadir al complemento personal por antiguo complemento de antigüedad

Año	porcentaje plus
1990	4%
1991	6%
1992	5%
1993	4%
1994	6%
1995	5%
1996	4%
1997	5%
1998	4%
1999	3%
2000	3%
2001	2%
2002	1%
2003	3%
2004	0%
2005	0%

