

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de Empresa Edesa, S. Coop. (Código: 4103242), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.)

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de

Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de Empresa Edesa, S. Coop., con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 6 de septiembre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA DE ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE SEVILLA, DE LA EMPRESA «EDESA S. COPP.», PARA LOS AÑOS

2004, 2005 Y 2006

El día 14 de mayo de 2004, se realiza la última reunión de la Mesa Negociadora, llegándose al acuerdo que aparece recogido en el texto adjunto.

En Sevilla a 14 de mayo de 2004. **Por la empresa:** El Jefe de Personal, Janire Ereño Erdoiza. **Por los trabajadores:** El Delegado de Personal, Antonio Sánchez Acosta.

CONVENIO COLECTIVO, DEL CENTRO DE SEVILLA, DE LA EMPRESA EDESA, S. COOP.

Sección I. Generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre Edesa, S. Coop., y sus trabajadores por cuenta ajena, mejorando lo establecido por la legislación laboral, en lo no modificado por el mismo, siguen vigentes en todos sus términos.

Artículo 2. Mínimos legales.

A los efectos de compararlas con los mínimos legales, las Normas contenidas en el presente Convenio se considerarán en su conjunto como más beneficiosas, para los trabajadores, que las establecidas en la legislación laboral o Convenio Colectivo de Metal de Guipúzcoa.

Artículo 3. Absorción y compensación.

Las mejoras económicas y de otra índole, que pudieran establecerse por Disposiciones Legales y Reglamentarias o Convenios Provinciales o de cualquier otro tipo, serán absorbidas y compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio, no solamente concepto por concepto, sino también en su conjunto.

Artículo 4. Ámbito personal.

El Convenio afecta a todo el personal de Edesa, S. Coop., del ámbito territorial.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El Convenio afecta al Centro de Trabajo de la Empresa Edesa, S. Coop., en Sevilla.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2004, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en los puntos que, de forma específica, se indiquen otros plazos.

Este Convenio se entenderá prorrogado por la tácita si no fuese denunciado por cualquiera de las partes, y con tres meses de antelación a la fecha de caducidad.

Artículo 7. Revisión.

Ambas partes contratadas podrán hacer uso, en cualquier momento, de su derecho a pedir revisión de todo o parte del Convenio, cuando una promulgación de Disposiciones Legales, de carácter general, afecte de forma sustancial a cualquiera de los elementos esenciales del mismo.

Artículo 8. Comisión paritaria.

El fijar el sentido, alcance y contenido de las Normas del presente Convenio, así como velar por su exacto cumplimiento, será misión de una Comisión Mixta formada por dos vocales, uno en representación de la Dirección de la Empresa y designados por ésta, y uno en representación del Personal (el Delegado de Personal del Centro).

Esta Comisión Mixta podrá actuar en el seno de la Empresa y sus acuerdos serán válidos, dejándose constancia de los mismos en el Acta correspondiente.

Solo en el caso de que no existiese acuerdo, ambas partes designarán las personas que, reuniendo las condiciones requeridas por las Disposiciones vigentes, deberán presidir su reunión formal. Caso de no coincidirse en dicha designación, corresponderá la misma a la Autoridad Laboral.

Sección II. Jornada y descanso.

Artículo 9. Jornada anual de trabajo.

La Jornada anual de trabajo, para la totalidad del personal, será la que se fije anualmente por el Convenio Colectivo del Metal de Guipúzcoa.

En los casos de trabajo a turnos, el personal tendrá, en cada jornada de 8 horas, 15 minutos para tomar el bocadillo, en el puesto de trabajo, tiempo que será remunerado como trabajo efectivo y devengará la Prima media diaria obtenida en el resto de la jornada.



La distribución del personal en los distintos turnos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, la cual deberá cambiar los turnos semanalmente, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del Delegado de Personal.

Artículo 10. Calendario laboral.

El número mínimo de días de trabajo en el año será igual a la Jornada Anual dividido entre ocho horas.

El calendario se adaptará al del Comercio de la localidad, librando los sábados. Del calendario preparado no se deberá derivar detrimento para el servicio a los Clientes, ni para la organización de la Empresa.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las que sobrepasen la Jornada Anual establecida.

Con independencia de las horas extraordinarias que puedan considerarse de fuerza mayor, se entienden por horas extraordinarias estructurales, a los efectos de cotización que establece la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 (B.O.E. 7383), las necesarias para la realización de trabajos de mantenimiento, reparaciones, instalaciones, nuevas fabricaciones y periodos punta de fabricación.

La Empresa informará mensualmente al Delegado de Personal de las horas extraordinarias trabajadas.

Artículo 12. Horarios especiales.

La prestación de servicios fuera de las horas y/o días establecidos en el Calendario Laboral será compensada con el disfrute del tiempo libre equivalente y el abono de un Plus del 0,75 x Base Hora Extra.

El tiempo libre correspondiente será disfrutado lo antes posible, preferentemente en la semana siguiente y, como máximo, en el plazo de 12 meses.

Será obligatoria la prestación de servicios, en las condiciones establecidas anteriormente, para la realización de inventarios, reparaciones, revisiones, pruebas y nuevas instalaciones, o modificación de las existentes, así como en los casos de los servicios que fueran necesarios para evitar paradas en la producción.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales o de los mismos días laborables que se hayan considerado en el correspondiente Calendario Laboral, dentro del periodo general de vacaciones.





El periodo de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Si, por causas de la organización del trabajo del personal de servicios especiales, la Empresa se viera obligada a modificar el periodo de disfrute fuera de las fechas citadas, se incrementarán las vacaciones en dos días laborables y, por tanto, con reducción de dos jornadas de trabajo.

En las Secciones o puestos de trabajo que, por necesidades de servicio, tengan que disfrutar las vacaciones a turnos, éstos se establecerán de forma rotativa. El Delegado de Personal propondrá la forma de realizar dichas rotaciones, de manera que no cree inconvenientes en la organización práctica del trabajo.

Para el personal del S.A.C., se establece que el 100% de los Reparadores disfruten, como mínimo, el 50% de los días de vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de setiembre, debiéndose, para ello, establecer los turnos fraccionados y rotativos que procedan, a fin de que toda la plantilla disfrute de este beneficio. La rotación indicada se iniciará según el criterio de antigüedad en la Empresa. Estas condiciones podrán ser mejoradas a petición del Delegado de Personal, siempre que no se produzca detrimento en el servicio prestado.

Los trabajadores que ingresen en la Empresa disfrutarán, dentro del año natural, de la parte proporcional del tiempo trabajado durante el mismo, considerándose a estos efectos solo los meses completos y que nunca podrá disfrutarse una fracción de día inferior a media jornada.

Si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones cualquier trabajador deviene en situación de Incapacidad Temporal, en tanto perdure la enfermedad o las consecuencias del accidente, queda interrumpido el cómputo de vacaciones, teniendo el trabajador derecho al disfrute de los días pendientes, en otro momento posterior, una vez terminada la situación de Incapacidad Temporal.

En los meses de disfrute de las vacaciones fuera del periodo general, si el día de cobro coincide en vacación, se abonará en concepto de anticipo el importe correspondiente, al iniciarse las mismas.

Artículo 14. Permisos retribuidos.

Previo aviso y justificación dentro de los dos días laborables siguientes, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración del salario, más Antigüedad, en los casos y por el tiempo que se indica a continuación:

a) Matrimonio: Quince días naturales.

b) Matrimonio de padres y hermanos (incluidos los políticos) e hijos: El día de su celebración, en el caso de que sea laborable.





c) Nacimiento de hijos: El día en que se produce en el caso de que sea laborable, más dos días laborables.

d) Enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que exija intervención quirúrgica o ingreso en algún Centro: El día en que se produce y el día siguiente, en el caso de que sean laborables. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, se concederá una ampliación con un máximo de tres días naturales.

e) Fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: El día en que se produce y los dos días siguientes, en el caso de que sean laborables. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, se concederá una ampliación con un máximo de dos días naturales.

f) Enfermedad del Trabajador, seguida de baja y un parte confirmación: Los días que no corran a cargo de la Seguridad Social, y por una sola vez dentro del año natural.

g) Visitas médicas, enfermedad y tratamientos, no seguidos de baja: El tiempo indispensable, sin que sobrepase tres jornadas al mes, salvo en los casos especiales previamente justificados.

h) Exámenes: El día del mismo y en el caso de que sea necesario, por razones ineludibles el desplazarse, el tiempo necesario para ello, siendo necesario que se acredite el haber aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas.

Previamente a la realización de los exámenes se podrá conceder tres días laborables a cuenta de vacaciones, si lo permite la organización práctica del trabajo, a no ser que el trabajador opte por disponer de ellos en concepto de permiso no retribuido.

i) Deberes públicos: El tiempo necesario para cumplir personalmente un deber de carácter público ineludible y en día laborable dentro de la Empresa, no percibiéndose por ello cantidad alguna que no sea compensación por gastos de desplazamiento.

j) Acudir ante Tribunales por asuntos no laborales:

El tiempo necesario, cuando sean promovidos por la parte contraria y el trabajador no resulte condenado.

k) Traslado de domicilio: Un día laborable.

l) Lactancia: Dos fracciones de media hora o reducción de la jornada normal en una hora, en los casos en que se tenga derecho a una hora de ausencia al trabajo.



m) Asuntos laborales: El tiempo necesario, en los casos en los que el fallo final sea favorable al trabajador.

Grados de consanguinidad y afinidad:

Primer grado	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto grado
Ascendientes			
Padre Madre	Abuelo	Bisabuelo Tío	
Titular Cónyuge	Hermana		Primo hermano
Descendientes			
Hijo	Nieto	Sobrino	
	Biznieto		

Artículo 15. Permisos no retribuidos.

Se tendrá derecho a permiso con la disminución proporcional del salario en el siguiente caso:

a) Custodia de personas: Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, entre un mínimo de un tercio y un máximo de media jornada.

Siempre que la organización práctica del trabajo lo permita, el mínimo anteriormente establecido podrá ser de una hora.

b) Asuntos laborales: El tiempo necesario en los casos en que el fallo final no sea favorable al trabajador.

Sección III. Valoración de puestos y categorías profesionales.

Artículo 16. Normas y Manual Bedaux Vigencia.

Seguirá vigente la valoración de todos los puestos de trabajo sujetos a la misma hasta la firma del presente Convenio y será aplicable a los que sucesivamente puedan crearse, previo análisis y descripción de las distintas tareas, y de acuerdo con las normas y manuales Bedaux, que estarán a disposición del Delegado de Personal en los Servicios de Valoración, para su estudio y consulta.

Artículo 17. Hojas de descripción de tareas.

Las descripciones de puestos de trabajo que hayan de ser valorados por el Comité de Valoración serán previamente pasados al mismo para su comprobación y firma.

Los titulares de los puestos o, en su defecto, los ocupantes, deberán firmar las descripciones correspondientes en el caso de acuerdo con la misma, o el documento en que se indiquen las causas del desacuerdo en caso contrario.

Las valoraciones de dichos puestos serán realizadas y comunicadas a las personas afectadas en un plazo de 3 meses. Los valores que resulten de las prevaloraciones de la Empresa se aplicarán con carácter provisional en el momento en que estén realizadas.

A partir del plazo indicado, y por el periodo en exceso, se devengarán intereses en la parte proporcional que corresponda, a la tasa del 10% anual. Este devengo será de aplicación a las valoraciones o modificaciones que se planteen una vez de finalizadas las valoraciones pendientes.

Los trabajadores dispondrán de la Hoja de Descripción de Tareas que haya servido para valorar el puesto.

Artículo 18. Adaptación de los manuales.

Se tratará de adaptar, en lo posible, los manuales a la realidad actual.

Artículo 19. Tabla de escalones y puntuaciones.

Las Tablas de Escalones corresponden a las puntuaciones siguientes:

Escalón	Puntuación
8	Hasta 157,88
9	157,89 a 164,19
10	164,20 a 170,75
11	170,76 a 177,58
12	177,59 a 184,68
13	184,69 a 192,06
14	192,07 a 199,74
15	199,75 a 207,72
16	207,73 a 216,02
17	216,03 a 224,66
18	224,67 a 233,64
19	233,65 a 242,98
20	242,99 a 252,69

21	252,70 a 262,79
22	262,80 a 273,30
23	273,31 a 284,23
24	284,24 a 295,59

Artículo 20. Personal excluido.

Queda excluido de la valoración el personal perteneciente al Subgrupo de Técnicos Titulados, excepto los Maestros Industriales, y los que pertenezcan a la Categoría de Jefes de Administración, Organización Científica, Laboratorio y Talleres.

Artículo 21. Cualidades valoradas Finalidad.

La finalidad de la valoración de puestos es conseguir la puntuación correcta de cada uno, una vez obtenidos los puntos que corresponden a las distintas cualidades que se exigen y valoran y que son las siguientes:

- a) Físicas.
- b) Intelectuales o culturales.
- c) Morales.
- d) Ambientales o de riesgo profesional.

Artículo 22. Salario de calificación.

Las distintas puntuaciones que, para cada puesto de trabajo, resulten de la valoración de estas cualidades se agruparán en grados o escalones, a cada uno de los cuales corresponderá un Salario de Calificación y Categoría determinadas respectivamente, de acuerdo con las Tablas y Baremos vigentes.

Artículo 23. Absorción.

En los Salarios de Calificación quedan, por tanto, absorbidos los pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y por Jefes de Equipo.

Artículo 24. Comité de valoración - Composición.

Para la valoración y revisión de los Puestos de Trabajo existirá un Comité compuesto por los siguientes miembros:

- a) En representación de la Dirección de la Empresa:



— Un Vocal, que será designado por la Dirección.

b) En representación de los Trabajadores:

— Un Vocal, que será el Delegado de Personal del Centro.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría. De no existir la misma, corresponderá la decisión al Organismo competente.

Los miembros del Comité de Valoración deberán garantizar la imparcialidad y equidad en la aplicación de las Normas y Manual Bedaux en vigor.

Artículo 25. Solicitud de valoración o de revisión.

Toda valoración o revisión será promovida tanto por el trabajador afectado como por el Jefe de Servicio, Departamento, Sección o Delegado de quien dependa el puesto, mediante la solicitud correspondiente y los titulares, o en su defecto los ocupantes, deberán firmar la descripción de tareas, en el caso de acuerdo con la misma, o el documento en que se indiquen las causas del desacuerdo, en caso contrario.

En los casos de revisión será necesario que las cualidades que se exigieron y valoraron al calificar el puesto hayan tenido variaciones de tal forma que se vea afectado el resultado de la valoración del mismo.

Artículo 26. Actas - Complimentación.

a. Las puntuaciones resultantes de la valoración o de la revisión de puestos se plasmarán en un Acta, que deberá ser firmada obligatoriamente por todos los componentes del Comité, sin perjuicio de que aquél que no esté conforme con los resultados haga la aclaración o indicación concreta y oportuna.

b. Estas Actas estarán a disposición del Vocal Social del Comité de Calificación y en el Servicio correspondiente, donde podrán ser consultadas.

c. Asimismo podrán consultar las Actas los titulares de los puestos dirigiéndose al Servicio correspondiente, dentro de las horas de atenciones.

Artículo 27. Efectos retroactividad.

a. Siempre que un puesto sea valorado, sus efectos iniciales, tanto para el titular como para sus ocupantes, se retrotraerán al momento en que se adquirió, por examen o ingreso, o se ocupó por cambio de puesto.

b. En los puestos de nueva creación, la valoración tendrá efecto desde el momento de la creación.



c. Si, como consecuencia de una revisión, resultase una variación en más del Escalón adjudicado a un puesto, el nuevo Escalón y Categoría se adquirirán automáticamente.

En el caso de revisiones de puestos ya valorado, los efectos contarán desde el momento de la petición escrita de revisión presentada por el trabajador o por la Empresa, ante el Comité de Valoración.

Artículo 28. Asignación.

Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una de las Categorías Profesionales que señale la Legislación Laboral vigente, exigible al titular que lo ha de desempeñar con carácter fijo.

Se reconocerán las categorías profesionales y escalones que corresponden según la realización de las funciones que cada uno desempeñe.

Esta categoría se deducirá a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de Cultura General, Conocimientos Profesionales y Aprendizaje Práctico, según el cuadro siguiente:

Puntuación	Categorías
Hasta 20,4	Peón Ordinario, Especialista, Mozo Especialista de Almacén, Subalternos.
De 20,5 a 27,9	Oficial 3ª Taller
De 28 a 37,9	Oficial 2ª Taller, Oficial 2.ª Administrativo, Técnico Organización de 2ª, Encargado
De 38 en adelante	Oficial 1ª Taller, Oficial 1.ª Administrativo
De 38 a 45,9	Maestro 2ª
De 46 en adelante	Maestro Taller y Maestro Industrial

En los contratos de trabajo que, expresamente, se determine una Categoría o Título Profesional, los trabajadores por cuenta ajena contratados ostentarán en Edesa, S. Coop., la categoría o Título expresado en su Contrato.

Las actividades profesionales que, por la Legislación Laboral vigente, estén encuadradas en Categoría superior a la establecida por el Baremo de Categorías, se regularán con arreglo a lo determinado en dicha Legislación.

Artículo 29. Escalones mínimos.

La Tabla de Escalones mínimos garantizados queda fijada como sigue:

Obreros	
Peón ordinario	8
Peón Especialista	9
Oficial 3ª	10
Oficial 2ª	11
Oficial 1ª	12
Subalternos	
Almacenero	10
Administrativos	
Auxiliar	10
Oficial 2ª	11
Oficial 1ª	12
Técnicos de Taller	
Encargado	12
Maestro 2ª	13
Maestro Taller y Maestro Industrial	16
Técnicos Oficina	
Auxiliar	9
Técnicos Organización	
Auxiliar Organización	9
Técnico Organización 2ª	11
Técnico Organización 1ª	13

La citada Tabla recoge los Escalones mínimos que se garantizan para las Categorías resultantes, por la aplicación del baremo de Categorías.

Los cambios de Categorías o de Grupo Profesional, originados por promoción o a petición del trabajador, se regularán por las condiciones del nuevo puesto.

Sección IV. Cambios de puesto.

Artículo 30. Cambios de puesto.

Los cambios de puesto dentro de un mismo Centro de Trabajo, con duración no superior a 5 meses, serán de libre designación de la Empresa, la que, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita, observará el criterio de la Antigüedad dentro del puesto Clave, Especialidad o Actividad, Categoría o Sección, por este orden de preferencia, y en caso de igualdad en las condiciones citadas. La Empresa informará a los trabajadores afectados de los motivos que originen el cambio.



Los cambios de puesto de trabajo se clasifican:

a) Por la duración:

— Provisionales o definitivos.

b) Por su causa:

— Por voluntad del trabajador.

— Por necesidades del servicio o de la explotación.

— Por disminución de la capacidad psicofísica para el trabajo.

— Por ascensos.

— Por permuta.

— Por sanción reglamentaria.

Artículo 31. Cambios provisionales.

a. Los que sean por un tiempo inferior a 5 meses.

b. Los originados por sustitución en caso de enfermedad, accidente, excedencia, permiso, vacaciones, cualquiera que sea su duración.

Los cambios provisionales que duren menos de siete días no originarán derecho al cobro de diferencias de retribución, pero se computarán de forma que sean abonados en el momento en que el cómputo alcance o supere los siete días, con el valor correspondiente al escalón medio resultante.

Los demás cambios provisionales originarán el pago de la diferencia de retribuciones (caso de existir), desde el primer día de efectuado el mismo hasta el final del período de provisionalidad, es decir se aplicará siempre la retribución total más beneficiosa.

Si permaneciera en puesto de escalón superior, una vez transcurridos los cinco meses ininterrumpidos, pasará a percibir en garantía personal el Escalón predominante en función del tiempo de ocupación, pero no el puesto que deberá ser considerado como vacante siempre que en el mismo se den las condiciones para ello y con las consecuencias que se indiquen en el lugar oportuno ni la Categoría o Grupos Profesionales, que se regirán por lo establecido por la Legislación vigente para estos casos.

Habrà suspensión en el período de cinco meses, máximo previsto, cuando se produzcan ausencias al trabajo como consecuencia de baja por accidente o



enfermedad, cualquiera que sea el motivo que las origine. El disfrute de las vacaciones propias no da lugar a interrupción en el cómputo de los cinco meses.

Asimismo, no se tendrá en cuenta el período máximo de cinco meses cuando el trabajador objeto de cambio lo sea para suplir la falta de otro por motivo de excedencia, licencia, servicio militar, vacaciones, enfermedad, accidente y ocupación de cargos sindicales y oficiales.

Cuando en el cambio de puesto, además de superior Escalón, concurren las circunstancias de realización de trabajos de categoría superior (dentro de su Grupo Profesional o de otro cualquiera), la duración del cambio será regulada por lo establecido en el artículo núm. 23 de la Ley del Estatuto del Trabajador.

Artículo 32. Permanencia.

Efectuado el traslado de un trabajador por cuenta ajena, éste permanecerá en su nuevo puesto mientras duren las razones que lo motivaron, a no ser que, pese a ello, la organización práctica del trabajo aconseje lo contrario.

Artículo 33. Regreso al puesto de origen.

Cuando, para evitar que se sobrepase el límite máximo de 5 meses, antes de producirse el mismo, se proceda al traslado del trabajador por cuenta ajena, en situación de Alta o de Baja por Enfermedad o Accidente, se gestionará inmediatamente un cambio de puesto en el que aparezca como origen aquél en el que ha permanecido menos de 5 meses y, como destino, aquél al que corresponda el Escalón de Garantía del trabajador trasladado.

Artículo 34. Cambios definitivos.

a) Se entiende por cambios definitivos aquellos en los que el trabajador por cuenta ajena pasa a ocupar un puesto de trabajo, superado el periodo de prueba establecido en la vacante correspondiente.

b) En los cambios de puesto de igual o inferior Escalón, por voluntad del trabajador, deberá realizarse éste mediante petición por escrito y, en caso de accederse por la Dirección, el trabajador perderá los derechos de Escalón, Categoría, Retribución y demás condiciones inherentes al puesto que desempeñaba anteriormente, pasando a regirse íntegramente por las del nuevo puesto de trabajo que desempeñe.

c) En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, fabricación de productos de temporada, líneas de producción o servicios, no saturación de la jornada, bajas de mercado, agrupación de instalaciones o de personal en función de una mayor productividad, sea



necesario efectuar movimientos de personal, la Dirección podrá cambiar libremente a los trabajadores por cuenta ajena de puesto de trabajo, aunque sean de inferior valoración, respetándoles el Escalón de Garantía y Categoría que tuvieran en ese momento.

En este caso se procurará encajar, de una forma paulatina y según vaya siendo posible, al personal afectado en puestos de trabajo de su Categoría y Escalón.

d) En los casos de traslado de una Sección a otra, dentro de la Empresa, y que sean efectuadas como consecuencia de la reducción de plantilla en una determinada Sección, se respetará, dentro del personal, a los más antiguos en la Especialidad o Actividad Genérica, Categoría y Sección, por este orden de preferencia, en caso de igualdad entre ellos.

Artículo 35. Preferencias de personal con capacidad disminuida.

Toda persona con capacidad psicofísica disminuida tendrá preferencia para ocupar puestos adecuados a su condición, con arreglo a las directrices marcadas en el Expediente de capacidad para el trabajo.

El Comité de Calificación (Servicio Médico de la Empresa) determinará los puestos de trabajo que, dentro de cada Centro, son adecuados para ser ocupados por personal disminuido. Si los puestos designados estuvieran ocupados por personas sin minusvalía o disminución y aptas para todo tipo de trabajo, la ocupación de estos puestos por personal disminuido tendrá preferencia sobre aquéllas, informando del dictamen (art.22, apartado. 3 y 4 de la Ley de P.R.L 31/1995) a la representación de la empresa y al Delegado de Personal del centro.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador, respetándose la confidencialidad (salvo autorización de expresa) y no discriminación..

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones.

Las personas que deban ceder su puesto, por aplicación de este criterio, conservarán sus derechos de antigüedad en el puesto que pasen a ocupar.

Artículo 36. Capacidad reducida por accidentes.

En los casos de absorción de personal que haya sufrido una reducción de su capacidad por accidente laboral o enfermedad profesional, Edesa, S. Coop.,

mantendrá el Escalón de Garantía que poseyera con anterioridad.

Sección V. Promoción y nuevos ingresos.

Artículo 37. Vacantes - Sistema de examen.

Siempre que se produzca, en un puesto sujeto a valoración, una vacante, bien por el cese definitivo del titular del puesto, por ser éste de nueva creación o por ampliarse definitivamente el número de titulares previstos, se procederá a su provisión mediante el siguiente sistema de examen, que será convocado en un plazo no superior a veinte días, una vez agotado el periodo de provisionalidad de cinco meses, con renuncia a los criterios de antigüedad por parte de los trabajadores por cuenta ajena y libre designación por parte de la Empresa.

En los casos en que finalmente se pase a cubrir la vacante con carácter definitivo, se aplicará el procedimiento que corresponda de forma que el hecho de haber ocupado el puesto durante el periodo provisional no afecte a las posibilidades de los distintos candidatos.

No obstante lo dispuesto en el primer apartado anterior, no se convocará Concurso-Oposición cuando el cambio de puesto, dentro de un mismo Grupo Profesional, no origine incrementos de Escalón o Categoría y/o cuando medie alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que el motivo de creación de nuevo puesto, o de quedar vacante alguno, sea por alguna de las causas siguientes: Por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, fabricación de productos de temporada, líneas de producción o servicios, no saturación de la jornada, bajas de mercado, agrupación de instalaciones o de personal en función de una mayor productividad.

La Dirección podrá, en estos casos, cambiar libremente a los trabajadores de puesto de trabajo, aunque sean de inferior valoración, respetándoles el Escalón y Categoría que tuvieran en ese momento. En este caso se procurará encajar, de una forma paulatina y según vaya siendo posible, al personal afectado en puestos de trabajo de su Categoría y Escalón.

b) Que el puesto se pueda cubrir con algún trabajador que tenga la Categoría y Escalón asignado a este puesto y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de Escalón inferior.

c) Que el puesto se pueda cubrir con personal de Categoría y Escalón igual o superior al del puesto vacante, siempre que el puesto que ocupa pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador cuya plaza, a su vez, se amortice.



d) Que el puesto convocado implique funciones de confianza; fijándose como puestos de confianza los directamente relacionados con Dirección.

Artículo 38. Convocatoria.

En todos los casos de convocatoria de vacantes, la Empresa establecerá las etapas y criterios selectivos, informando a los Vocales Sociales en el Comité de Selección, previamente, para que puedan aportar su opinión al respecto.

La convocatoria y realización del Concurso-Oposición se hará de acuerdo con las siguientes bases:

a) Cuando hubiese una vacante o nuevo puesto, la Empresa anunciará su existencia en los tableros de anuncios. En este anuncio se indicará.

1. Dirección, Departamento y Sección del puesto convocado.
2. Título del puesto, clave, escalón, categoría y horario.
3. Personal a concursar, determinado el ámbito a que afecta (Sección, Departamento, Dirección, Planta o Empresa), según las circunstancias que originen la convocatoria.
4. Siempre que se saque una vacante a Concurso-Oposición, convocada exclusivamente para el personal de una Sección o Departamento concreto, el personal a concursar será además de los titulares de los puestos de dicha Sección los ocupantes que, estando presentes en dicha Sección en el momento de la convocatoria, lleven trabajando en la misma, como mínimo, los cinco meses anteriores consecutivos.
5. Pruebas a realizar y materias que servirán de base al examen.
6. Plazo de presentación de solicitudes.

b) El anuncio de la convocatoria se hará con un mínimo de antelación de 10 días hábiles a la fecha del examen.

La Dirección de la Empresa determinará el día, lugar y horario del examen.

En los casos en que la convocatoria no coincida con la jornada normal de trabajo, la Empresa establecerá los criterios retributivos por la asistencia a los mismos, informando al Comité de Selección previamente.

Artículo 39. Comité de Selección.

a) La realización y vigilancia del examen será efectuada por el Departamento de Selección de la Empresa. El Vocal Social en el Comité de Selección será informado





previamente al examen, aportando su opinión sobre el contenido lógico de cada prueba convocada.

Teniendo en cuenta las características de las aptitudes necesarias de un mando y de las dificultades para evaluar los niveles de competencia y de responsabilidad requeridos, el Comité hará una selección previa de candidatos en base a tales características.

Por otra parte, si varios candidatos resultasen aptos en los exámenes teóricos y/o teorico-práctico efectuados, todos ellos tendrán opción a un examen o prueba práctica. Al final de ambos exámenes teórico y/o teorico-práctico y prueba práctica, el Comité determinará el candidato seleccionado.

b) Una vez efectuado éste, será calificado por el Comité, formado por representantes de la Empresa y del personal. El Comité estará constituido por el Jefe de Selección, que actuará de Presidente, el Jefe de Sección del puesto vacante y el Delegado de Personal del Centro.

Artículo 40. Calificación.

a) La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de una puntuación mínima en los exámenes psicotécnicos, médicos, teóricos y prácticos.

Con objeto de fomentar la promoción del personal por su verdadera capacidad y aptitud, el Gabinete psicotécnico de la Empresa facilitará al Comité de Selección los resultados e informes pertinentes, referentes a las posibilidades de los candidatos.

Los datos recibidos servirán de base para adjudicar las vacantes con arreglo al baremo de puntuación que establezca para cada caso el Comité de Selección.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos del candidato, médicos y psicotécnicos y dados las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición en un plazo de un año.

b) Concluidas las pruebas teóricas y prácticas, el Comité procederá a la calificación de las mismas, dejando constancia de su resultado en el Acta correspondiente, previa entrega a los componentes de los resultados y debiendo concretarse antes y entre los mismos la forma de distribuirse entre ambas la puntuación mínima del 75% del total previsto y el mínimo de puntuación exigible para poderse adjudicar la vacante.

Cuando no se vaya a calificar a continuación de celebrarse el examen, los ejercicios serán introducidos en un sobre, cerrado y firmado por los componentes del Comité, que no será abierto hasta tanto se efectúe aquello y en presencia de





la totalidad de los mismos.

c) En las puntuaciones de las pruebas a realizar para determinar la provisión de la plaza, la antigüedad recibirá una puntuación de un punto por año, que se sumarán al total de puntos obtenidos para obtener la puntuación definitiva. Dichos puntos se concederán por cada año de servicio en la Empresa, hasta un máximo de veinticinco, y será establecido por el Comité de Selección.

d) Finalmente y a la vista de las faltas que obran en el Expediente Personal, se adjudicarán puntos negativos, siendo éstos en el número de uno por cada una de las leves, tres por cada una de las graves y cinco por cada una de las muy graves, no prescritas.

A estos efectos se considerará que las leves lo hacen a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, respectivamente, sin haber incurrido en otra.

Artículo 41. Preferencias.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de la Sección en la que se produzca la vacante.

Artículo 42. Información de resultados.

Los participantes que resultaran aptos en los exámenes efectuados serán informados en el plazo de 8 días, después de finalizada la última prueba o examen.

Artículo 43. Personal de nuevo ingreso.

El personal de nuevo ingreso deberá permanecer un mínimo de un año en el puesto para el que fue contratado, antes de presentarse al primer examen de promoción.

Artículo 44. Concurso desierto.

Si, resuelto el Concurso-Oposición, agotadas todas sus fases, no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa cubrirá el puesto libremente.

Artículo 45. Retribución - Categorías - Escalón.

En todos los supuestos descritos en este capítulo, el cambio de retribución y asignación de Categoría y Escalón se hará de acuerdo con lo siguiente:

a) Una vez destinado el trabajador y antes de ser confirmado con carácter definitivo en su nuevo puesto, tendrá que pasar satisfactoriamente un período de adiestramiento y prueba de tres meses, que será cumplimentada por el Jefe de





Sección respectivo.

En el caso de Mandos, a los tres meses de la prueba práctica, el Comité hará un análisis y valoración de aptitudes o cualidades, cuyo resultado será contabilizado con el examen teórico y/o teoricopráctico.

b) Si se produce esta confirmación, la Categoría Profesional se reconocerá desde el momento de dicha confirmación y los efectos económicos se retrotraerán a la fecha del ascenso.

c) Si no se produce ésta, el trabajador volverá al puesto que ocupaba anteriormente.

No se anunciará una vacante producida por promoción hasta que el anterior ocupante sea confirmado en el nuevo puesto.

Los puestos de nueva creación o que se incremente el número de titulares previstos, deben convocarse dentro de un plazo máximo de tres meses.

d) Todo trabajador promocionado por Concurso-Oposición deberá cumplir ineludiblemente el período de prueba reglamentario, que comenzará a contabilizarse desde el día en que se incorpore al nuevo puesto.

Si por necesidades de la Empresa, el trabajador se incorporara con posterioridad a los ocho días de la comunicación de adjudicación, percibirá su salario a partir de la comunicación citada.

En caso de período de prueba negativo y de haber estado percibiendo la retribución superior durante un espacio de tiempo superior a tres meses, el trabajador no reintegrará a la Empresa cantidad alguna a la extinción de su contrato de trabajo.

Artículo 46. Periodo de prueba.

Cuando se trate de personal procedente del exterior, cualquiera que fuese el tipo de contrato, se adjudicará desde el principio el escalón final y la categoría correspondiente, pero con sujeción al período de prueba siguiente:

- Peones y Especialistas: Quince días laborables.
- Administrativos y Subalternos: Un mes.
- Técnicos no Titulados: Dos meses.
- Técnicos Titulados: Seis meses.

Cuya superación satisfactoria, a juicio de sus superiores, supondrá el paso





automático a la plantilla de la Empresa en el caso de contratos indefinidos.

Sección VI. Retribuciones.

Artículo 47. Tablas salariales.

Las Tablas Salariales a aplicar durante el año 2004, son las recogidas en el Anexo 1. Las fórmulas de cálculo para su aplicación figuran en el Anexo 2.

El salario de los trabajadores será incrementado en el mismo porcentaje que acuerde la Asamblea General de la Cooperativa para los anticipos de los socios trabajadores, con aplicación en nómina en el espacio temporal homólogo a los socios.

Artículo 48. Retribución mínima.

La retribución mínima del personal será la correspondiente al Escalón 10 de las Tablas Salariales, a partir del tercer mes de servicio en la Empresa.

Artículo 49. Antigüedad.

Todo trabajador, por cada cinco años de servicio y sin limitación alguna, percibirá en concepto de Antigüedad el 5% del Sueldo de Calificación que le corresponda en cada momento.

Se considerará como tiempo de servicio en la Empresa aquél en el que el trabajador haya recibido una remuneración, incluidos los periodos de vacaciones, permisos, bajas por accidente de trabajo o enfermedad, servicio militar, excedencia forzosa por mandamiento de un cargo público sindical y el período de prueba. Por el contrario, no se estimará el tiempo que se haya permanecido en excedencia voluntaria.

El abono de cada quinquenio se realizará a partir del 1 de enero del mismo año, en el caso de que su vencimiento esté incluido en el primer semestre, y a partir del 1 de enero del año siguiente, en el caso de que esté en el segundo semestre.

Artículo 50. Fecha de pago.

El pago de las Nóminas se efectuará mensualmente. Dicho pago se realizará por transferencia o talón bancario. Quincenalmente se podrá solicitar un anticipo, que se regulará a final de mes.

Siempre que, como consecuencia de la no laborabilidad de algún día, derivado del Calendario de Fiestas que anualmente pudiera acordarse entre la Empresa y sus Trabajadores, deba adelantarse el día de pago de jornales, podrá, a su vez, adelantarse en igual forma el cierre de la quincena en lo que a Incentivos se refiere.

Las fechas de pago, con el sistema actualmente establecido, son:

a) Totalidad del personal. Día 5 de cada mes o primer día anterior que no sea fiesta nacional o local, en caso de que aquél lo fuera, y sea hábil en Bancos y Cajas de Ahorros.

b) Vacaciones. La mensualidad del mes de Julio del personal que disfrute de las vacaciones en el periodo general, a partir del primer día laborable del mes de Agosto, se abonará el último día de trabajo del mes de Julio.

Artículo 51. Deducciones por puntualidad.

La deducción por faltas de puntualidad se efectuará por fracciones de quince minutos.

Artículo 52. Valor hora descuento.

Las horas no abonables se descontarán según figura en el Anexo núm. 2.

Artículo 53. Domingos y fiestas no recuperables.

Los domingos y fiestas se percibirá el importe diario correspondiente al salario y a la antigüedad.

Artículo 54. Vacaciones.

La retribución de las Vacaciones se calculará sobre el Salario que se esté percibiendo al comenzar el disfrute general de las mismas, la Antigüedad correspondiente y el porcentaje de Prima correspondiente a la actividad media obtenida durante los tres meses anteriores al comienzo.

Artículo 55. Gratificaciones extraordinarias.

1. El 17 de julio y el 22 de diciembre se abonarán las gratificaciones extraordinarias legales a todo el personal con el importe del sueldo de calificación mensual más la antigüedad correspondiente y la Prima de Gratificaciones Extraordinarias, según la fórmula que figura en el Anexo núm. 5.

2. En los casos de ceses e ingresos se abonarán las partes proporcionales de las Gratificaciones del apartado 1 correspondiente al período de permanencia en la Empresa.

3. Al personal en activo en la Empresa al 1.7.2002, se le abonarán, en concepto de Paquete de Navidad, en la nómina del mes de diciembre, y en el caso de permanecer en activo al 31 de diciembre de cada año, los siguientes importes brutos: Importe año anterior + Aumento I. P. C. octubre a octubre.



Los importes anteriores serán abonados igualmente al personal pasivo, al que corresponda recibir Paquete.

Sección VII. Ayudas y servicios sociales.

Artículo 56. Matrimonio.

Cuando un trabajador, ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1988, contraiga matrimonio la primera vez desde su pertenencia a la empresa, ésta le abonará una gratificación por el importe señalado en el apartado uno del artículo 55 siempre que no cese con ocasión del mismo y justifique debidamente su celebración.

Artículo 57. Gratificación 25 años.

Cuando un trabajador, ingresado con anterioridad al 1 de enero de 1988, cumpla los 25 años de prestación de servicios a la empresa, percibirá una gratificación por el importe de dos mensualidades de su salario, antigüedad y prima media obtenida durante los tres meses anteriores a aquél en que se cumpla.

Artículo 58. Ayuda familiar.

Se continuará abonando el importe de 2,7 euros al mes, por cada hijo menor de 18 años o minusválido, en los casos de nacimientos o ingresos anteriores al 1.6.91.

Artículo 59. Ayuda por enfermedad.

a) Personal: En los casos que corresponda percibir al trabajador prestaciones de la Seguridad Social por estar en I.T. por enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará dichas prestaciones hasta alcanzar el importe que resulte de aplicar el porcentaje legal en vigor en cada momento sobre el Sueldo, la Antigüedad y la Prima de las Tablas Salariales.

Siempre que el % de absentismo en el Centro de Trabajo, por los conceptos de Accidentes de Trabajo, Consultas Médicas y Bajas por Enfermedad, sea igual o inferior al 7%, se complementará mensualmente de la forma siguiente:

— 0 - 3 día = Una vez al año se abonará el sueldo más la antigüedad.

— 4 a 20 primeros días = Hasta el 70% de la retribución bruta por los conceptos de Sueldo, Antigüedad y Prima de las Tablas Salariales.

— 21 día en adelante = Hasta el 90% de la retribución por los mismos conceptos anteriores.

Se considerará el absentismo correspondiente al periodo de 12 meses contados a



partir del segundo mes anterior.

Por ambas partes se manifiesta la voluntad de evitar el absentismo abusivo.

Este personal podrá optar entre el complemento del apartado anterior o el que resulte hasta alcanzar el importe correspondiente al sueldo y antigüedad.

Para la percepción del complemento, el personal deberá haber presentado el correspondiente parte de Baja o confirmación en el plazo de cinco días y contar con el informe favorable de los Servicios Médicos, tras la presentación semanal en los mismos.

Artículo 60. Ayuda por accidente y enfermedad profesional.

En los casos de I.T por accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa abonará los siguientes complementos:

- a) Hasta el décimo día natural de Baja. Los mismos complementos que en los casos de I.T por enfermedad o accidente no laboral.
- b) A partir del undécimo día natural de baja. La empresa complementará las prestaciones que al trabajador le correspondan percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones reales por los conceptos de sueldo, antigüedad y prima de las Tablas Salariales.

Artículo 61. Pensiones complementarias.

1. Los complementos de Pensión de Jubilación, Invalidez, Viudedad y Orfandad del personal ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1988, se registrarán desde ahora por las siguientes disposiciones:

- a) Los complementos mencionados en el párrafo anterior serán sustituidos, a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo vigente durante el año 1993, por el valor actual de los mismos, calculado con efectos referidos al 31 de diciembre de 1988.
- b) El valor global resultante será depositado en la Entidad que ambas partes posteriormente determinen en dos fondos, denominados en lo sucesivo «Fondo de Pasivos» y «Fondo de Activos», respectivamente.
- c) El Fondo de Pasivos se afectará a la financiación de los complementos del personal pasivo al 31 de diciembre de 1988, en la cuantía reconocida en dicha fecha, revalorizada anualmente en un 4% acumulativo.
- d) El Fondo de Activos se afectará a dicho personal, calculándose su valor en base a criterios actuariales al 31 de Diciembre de 1988. En este caso, el Fondo así constituido, que tendrá personalidad propia, se ingresará en la Entidad que





garantice un interés del 11% hasta que se produzca la integración de Fabricación de Electrodomésticos, S. A. en Ulgor, S. C. I. en una única Cooperativa.

Durante el año 1993, no se abonarán al Fondo de Activos los Intereses indicados anteriormente.

En el caso de que antes de dicha fecha se produjera alguna de las circunstancias que suponen la perfección del derecho a alguno de los Complementos (Jubilación, Invalidez, Viudedad y Orfandad) la garantía de los porcentajes legales será aplicada a los devengos del trimestre anterior correspondientes a los conceptos siguientes de la Nómina: Sueldo de Calificación (Clave 01), Antigüedad (Clave 02), Plus de Jornada Intensiva (Clave 03), Prima (Clave 13), Diferencia Escalón (Clave 19), Prima Vacaciones (Clave 27), Garantía Personal (Clave 31), Plus (Clave 32), Gratificación Convenio (Clave 40), Prima Paga Extra (Clave 61), Prima (Clave 63), Prima Delegaciones (Clave 66) y Paga Extra Reglamentaria (Clave 78). En función del importe del complemento que resulte se detraerá del Fondo de Activos el valor de capitalización necesario que vendrá a acrecer el Fondo destinado al personal Pasivo, incorporándose el beneficiario afectado a este colectivo en igualdad de derechos.

Una vez integrada «Fabricación de Electrodomésticos, S.A.», en «Ulgor, S.C.I.», el préstamo otorgado, acrecido con sus correspondientes intereses, será globalmente destinado a sufragar, por partes iguales, la aportación individual que sus titulares deban efectuar en favor de «Ulgor, S.C.I.», para constituirse en Socios Cooperativistas de la misma. A estos efectos, se entenderá producida la integración en la fecha en que se produzca la extinción de la relación laboral que vincula a «Fabricación de Electrodomésticos, S. A.» con sus trabajadores, debiéndose hacer constar este extremo en el pertinente documento de finiquito.

En el supuesto caso de que existiera un remanente económico tras ejecutarse las normas precedentes, ambas partes acordarán, antes de producirse la disolución legal de Fabricación de Electrodomésticos, S. A., el destino del mismo.

Si alguno de los trabajadores titulares de los derechos objeto de sustitución optara por no incorporarse a «Ulgor, S.C.I.», será reintegrado en la cuota parte correspondiente, calculada de acuerdo con lo establecido en el párrafo precedente, sin que pueda exigir, por este concepto, cantidad distinta a la que en tales términos le corresponda.

2. En ambos casos, los fondos se financiarán con cargo a la Subvención concedida a este fin por el Gobierno Vasco.

3. A partir de la fecha de la firma del Convenio Colectivo vigente durante el año 1993, queda expresamente sin efecto lo dispuesto con anterioridad sobre Pensiones Complementarias, que no podrá ser invocado en lo sucesivo para amparar la declaración o reclamación, individual o colectiva, de derechos o



condiciones de ninguna clase ni naturaleza.

Artículo 62. Seguro colectivo de vida.

La prima mensual a abonar por el personal en activo será de:

Año	Importe
2004	8,79 euros

El personal que se jubile a partir del 28 de febrero de 1986, abonará la totalidad de la cuota del seguro que le corresponda, en función de su edad.

Artículo 63. Comedor y ayuda comedor.

Se abonará en concepto de "Comedor", por día de trabajo efectivo, siempre que no se perciba Dieta por Comida, los siguientes importes:

Año	Importe
2004	0,79 euros

Artículo 64. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) Personal de Mano de Obra de Talleres: 2 juegos de camisa y pantalón al año, o 2 batas.
- b) Empleados de Talleres: 2 juegos de chaqueta y pantalón al año o 2 batas.
- c) Empleados de Oficinas: 1 Chaqueta o bata al año.

Asimismo, se proveerá de ropa y calzado adecuado en los casos en que el trabajo a la intemperie o a bajas temperaturas así lo requiera.

Cuando, por razones derivadas de la Seguridad en el trabajo, deben concederse prendas especiales, éstas sustituirán a las habitualmente utilizadas.

En todos los casos, las prendas deberán ser utilizadas, de forma exclusiva, en el trabajo en la Empresa.

Artículo 65. Economato, Delegaciones y S.A.C.

El Delegado de Personal propondrá a la empresa la adhesión de un Economato o



similar, debiendo la Empresa aceptar algunas propuestas o presentar una nueva ella misma. Correrá a cargo de la empresa la posible cuota de adhesión que será de igual incremento al aplicado a las Tablas Salariales (2,7%).

Artículo 66. Venta de aparatos al personal.

Se aplicarán las condiciones de precios, recargos o descuentos más favorables de aplicación general a los Distribuidores.

En los casos de aumentos de precios, éstos se aplicarán dos meses después de haberse iniciado su aplicación a los Distribuidores.

Artículo 67. Plus de distancia.

A los trabajadores a quienes se les viene abonando el Plus de Distancia, de acuerdo con las Disposiciones aplicables a la materia, se les abonará el importe del transporte público íntegro, sin el descuento diario fijado por la Ley. Este Plus de Distancia será revisado de acuerdo con los aumentos del mismo.

No se abonará Plus de Distancia al personal incorporado a la Empresa a partir del 1.1.91.

Artículo 68. Formación.

Se reconoce la importancia de la Formación para el eficaz funcionamiento de la Empresa.

Se informará al Delegado de Personal firmante del Convenio de los Planes de Formación establecido en la Empresa y serán estudiadas las propuestas que el mismo realice.

Las horas de asistencia a cursillos de formación, así como los costos de asistencia a los mismos, serán de cuenta de la Empresa, en los casos en que se determine como obligatoria la asistencia a los mismos.

Sección VIII. Otros abonos.

Artículo 69. Riesgo de contabilidad.

En el supuesto de que se produzcan descuadres en la contabilidad de la empresa, ésta asume el riesgo de subsanar el importe de las diferencias económicas resultantes.

A cuyo fin, las personas responsables del manejo del dinero deberán comunicárselo a su responsable inmediato a la mayor brevedad posible.

Artículo 70. Herramienta para el personal reparador del S.A.C.



La empresa facilitará a los Reparadores del S.A.C. la herramienta de trabajo que se precise para realizar las labores encomendadas en cada momento.

Artículo 71. Dietas del personal del S.A.C.

Las dietas quedan fijadas en los siguientes valores:

Año 2004:

- Desayuno: 1,74 euros.
- Comida: 9,55 euros.
- Cena: 8,89 euros.
- Cama: 14,49 euros.
- Total dieta completa: 34,67 euros.

Artículo 72. Kilometraje.

En los casos de utilización del vehículo particular al servicio de la Empresa, se abonarán los siguientes importes:

Año	Euros/kilómetro
2004	0,28

Sección IX. Incentivos y rendimientos.

Artículo 73. Base de incentivo.

La base del incentivo será de 60 puntos Bedaux.

Artículo 74. Personal afectado.

Estos sistemas son aplicables a todas las categorías o grupos profesionales, quedando en todo caso excluidos los que a su vez lo están de valoración.

Artículo 75. Prima del personal obrero y empleado del S.A.C.

a) Al personal Empleado de Taller y de Oficina le será de aplicación la misma normativa establecida para el personal indirecto de fábrica.

b) El personal obrero de Taller y Almacenes, con trabajo medido, podrá obtener a 80 P.H. Bedaux, la prima directa que resulte de las Tablas Salariales y fórmulas de



pago recogidas en los Anexos núms. 1 y 2.

c) Al personal reparador que ejerza su función en Taller se le garantizará la prima directa correspondiente a la actividad de 70 P.H. Bedaux, en los casos en que los trabajos no tengan tiempos asignados.

Artículo 76. Prima mínima de los operarios de almacenes de productos terminados y accesorios de delegaciones.

El personal de los Almacenes citados percibirá una Prima mínima correspondiente a la actividad de 70 P.H. Bedaux del importe de la prima indirecta de las Tablas Salariales y fórmulas de pago de los Anexos 1 y 2.

Artículo 77. Establecimiento y actualización de los tiempos de trabajo.

Es facultad de la Empresa el establecimiento de los tiempos de trabajo correctos, de forma que estén permanentemente actualizados.

En el caso de desacuerdo podrá recurrirse a la Comisión Mixta de Interpretación de Convenio y/o a la Comisión Paritaria de Tiempos, quien resolverá según proceda.

Artículo 78. Trabajos no controlados - Actividad estimada.

Cuando se realicen trabajos no controlados, se percibirá el Salario de Calificación correspondiente, quedando al criterio del Jefe de la Sección el determinar, en función de la actividad estimada por el mismo, el porcentaje con el que debe pagarse la Prima.

Artículo 79. Punto hora absoluto.

Se entiende por Punto Hora absoluto el resultado de dividir los puntos reales producidos por el número de horas controladas, empleadas.

Artículo 80. Rendimiento mínimo.

El rendimiento mínimo exigible será el de 60 P.H. según el sistema Bedaux.

Artículo 81. Rendimiento normal.

Rendimiento normal es el que en cada momento venga obteniendo el trabajador o un grupo de trabajadores que realizan el mismo o similar trabajo en cada Sección, considerando individualmente a todos los que la integran.

Artículo 82. Disminución de rendimiento.

Ningún trabajador, directo o indirecto, podrá disminuir voluntariamente el



rendimiento normal, entendiéndose como tal el que venga consiguiendo de manera habitual.

Artículo 83. Tablas de primas.

El importe de las Primas en función de la actividad Bedaux y de las Tablas Salariales se calculará de acuerdo con las fórmulas que figuran en la Anexo núm. 2

Sección X. Representación colectiva.

Artículo 84. Secciones Sindicales.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispone el Delegado de Personal a fin de asistir a los Cursos de Formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras Entidades.

Las Secciones Sindicales reconocidas solicitarán de la Dirección la presencia de Asesores Sindicales en las negociaciones cuando lo consideren necesario. La Dirección dará, en un plazo máximo de tres días, la respuesta a dicha petición.

Se concederá un permiso no retribuido de hasta cinco días al año a un Afiliado de cada Sección Sindical reconocida para su asistencia a Congresos organizados por su Sindicato, siempre que la organización práctica del trabajo lo permita.

Artículo 85. Local para Delegado de Personal.

Se proporcionará un local para sus funciones.

Artículo 86. Resolución de problemas.

Agotadas las posibilidades de resolución de un problema a través del Delegado de Personal, los trabajadores afectados podrán nuevamente recurrir a este Delegado, con la presencia en el mismo, si ese Órgano lo aceptase, del Delegado Sindical correspondiente para negociar nuevamente con la Empresa.

Artículo 87. Asamblea.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en la Empresa, tanto fuera como dentro de las horas de trabajo, y éstas últimas serán remuneradas con el Salario sin Prima, hasta un máximo de tres horas por año.

El Delegado de Personal será quien convoque, presida y garantice el orden de la Asamblea y deberá poner en conocimiento del Empresario el hecho y acordar con él las medidas oportunas para el menor quebranto de la producción.

Las Secciones Sindicales podrán convocar, asimismo, asambleas fuera de las

horas de trabajo.

Artículo 88. Régimen disciplinario.

La Empresa oirá al trabajador y al Delegado de Personal, antes de enviar la comunicación prevista en la Ley vigente.

Artículo 89. Trabajos realizados por personal ajeno a la plantilla.

Cuando exista falta de trabajo para el personal de Edesa, S. Coop., la Empresa informará mensualmente al Delegado de Personal de las variaciones realizadas o previstas de realizar en la subcontratación de trabajos en el exterior.

Artículo 90. Agentes reparadores libres.

La Empresa se compromete a que ningún nombramiento de Agente Reparador Libre irá en detrimento de la garantía de los puestos de trabajo, e informará al Delegado del Personal cuando se efectúen nombramientos de tales Agentes.

Artículo 91. Información.

La Empresa informará todos los meses al Delegado de Personal la marcha de la misma, mediante el documento del Cumplimiento del Plan de Gestión Mensual.

Los trabajadores serán informados periódicamente de las inversiones que, en cada momento, se realicen y que puedan tener influencia en la situación del empleo.

Artículo 92. Participación del Delegado de Personal.

Los proyectos de inversión aprobados por la Empresa para el Centro, serán presentados al Delegado de Personal, con anterioridad al establecimiento de compromisos concretos para su implantación.

Igualmente les serán presentados los planes de reestructuración que proyecte llevar a efecto, antes de su implantación.

Artículo 93. Política de empleo.

En caso de mutuo acuerdo y siempre que exista un interés favorable entre el trabajador afectado y la Empresa, siempre y cuando el primero reúna los requisitos legalmente exigidos para poder acceder a la jubilación anticipada de la Seguridad Social, se promoverá la utilización de las distintas modalidades de prejubilación vigentes en la Legislación Laboral, entre las cuales se encuentra el contrato de relevo.

Sección XI. Tramitación de reclamaciones.



Artículo 94. Tramitación.

Las peticiones, quejas, observaciones o reclamaciones deberán exponerse verbalmente por el interesado al Jefe más inmediato. En caso de que éste no le de plena satisfacción o no le pueda resolver su reclamación, debe comunicarlo, por escrito, al Jefe del Centro o Delegado correspondiente, y éste debe dar acuse de recibo de la reclamación. Este Jefe o Delegado, previos los informes y consultas pertinentes, deberá contestarle en el plazo de quince días.

Si no le contestara o no le diera satisfacción, podrá entonces presentar la reclamación por escrito, juntamente con el acuse de recibo o respuesta, ante el Delegado de Personal, quien la cursará a la Dirección de Personal, quien deberá contestar la reclamación en un plazo no superior a treinta días.

Ante la resolución de la Dirección podrá acudir a las Autoridades Laborales, si fueran competentes por razón de la materia.

En Sevilla a 14 de mayo de 2004. Por la empresa. Por los trabajadores.



Anexo 1
Fórmulas 1 y 2
Incremento 2,70%

Tablas brutas de retribuciones, jornada 1.710 horas

Escalón	Valor h. enfermedad	Valor h. Faltas	Jornal calificac.	Sueldo Scalificac.	Total anual sin prima	Total anual prima indirecta	Total anual prima directa
8	6,10	7,86	30,82	935,52	13.097,29	15.270	15.748
9	6,24	7,94	31,10	944,13	13.217,82	15.410	15.893
10	6,39	8,13	31,86	967,25	13.541,46	15.788	16.282
11	6,55	8,34	32,66	991,54	13.881,56	16.184	16.691
12	6,72	8,55	33,50	1.017,00	14.238,02	16.600	17.119
13	6,89	8,77	34,37	1.043,38	14.607,36	17.030	17.564
14	7,07	9,00	35,27	1.070,79	14.990,99	17.477	18.025
15	7,26	9,24	36,21	1.099,38	15.391,32	17.944	18.506
16	7,46	9,49	37,19	1.129,07	15.807,03	18.429	19.006
17	7,66	9,75	38,21	1.160,03	16.240,37	18.934	19.527
18	7,87	10,02	39,27	1.192,15	16.690,05	19.458	20.068
19	8,09	10,30	40,37	1.225,53	17.157,48	20.003	20.630
20	8,32	10,59	41,51	1.260,27	17.643,78	20.570	21.214
21	8,56	10,90	42,71	1.296,42	18.149,81	21.160	21.823
22	8,82	11,22	43,97	1.334,77	18.686,73	21.786	22.468
23	9,07	11,54	45,23	1.373,07	19.222,98	22.411	23.113
24	9,34	11,88	46,57	1.413,70	19.791,82	23.075	23.797

Anexo 2

Note: Se realzarán las adaptaciones que correspondan en función de la JA.
 Salario anual Convenio = SA
 Antigüedad = A = 8% x número quinquenios
 Jornada anual = = 1.710 horas
 JA
 Horas Vacaciones = --- = 155,45
 11

Clave	Concepto	Fórmula de pago	F-1 Empleados sin Jornada Intensiva y Prima Indir.	F-2 Obreros Prima Indirecta	F-3 Obreros Prima Directa
01	Sueldo calificación	SA Prima/mes = --- 14	X	X	X
02	Antigüedad	SA Prima/mes = --- x A 14	X	X	X
03	Garantía Personal	= Según corresponda			
04	Antigüedad especial Vacaciones (no al personal trasladado de Luchana)	SA (1+A) Prima/ día = ----- 425	X	X	X
05	Pago extra reglamentaria	SA Prima/ mes = --- (1+A) + C1.31 + C1.61 14	X	X	X
06	Promotio Cotiz. Pago Extra	Clave 78 Prima/ día = -----	X		
07	Promotio Cotiz. Pago extra	180		X	X
08	Importe horas absorbibles	Clave 78 Prima/ día = ----- 182,50			



	Descuento Is. Faltadas		X	X	X
04	Permisos Reatrib. C-36	$SA \times (1+A) \times CL3 \times (14) \times (2 \times CL6)$			
	Día Faltas al Trabajo	Preco/hora = $\frac{JA \times 14}{11}$	X	X	X
65	Permisos Reatrib. C-47		X	X	X
47	Diferencia valor Claves 47 y 95	$SA \times (HA) \times (CL3) \times (14) \times (2 \times CL6)$	X	X	X
90	Día Enferm. o Accident.	Preco/hora = $\frac{JA}{11}$	X		
26	Importe Horas Extra 75	Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (2 \times CL6)}{11}$	X	X	X
28		Preco/día = $\frac{SA \times (1+A) \times (14) \times (2 \times CL6)}{11}$	X	X	X

CC-08	Importe Hs. Extra 100	395			
		$SA \times (1+A) \times (14 \times CL3) \times 175$			
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (14 \times CL3) \times 175}{11}$			
DD-09		1.970 100			
		$SA \times (1+A) \times (14 \times CL3) \times 200$			
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (14 \times CL3) \times 200}{11}$			
		1.970 100			
55	Plus hor. Especial	$SA \times (1+A) \times (14 \times CL3)$	X	X	X
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (14 \times CL3)}{11}$			
		1.970			
10	Importe Horas nocturnas 25	$SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 25$	X	X	X
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 25}{11}$			
		100			
12	Importe Horas nocturnas 75	$SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 75$	X	X	X
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 75}{11}$			
		175			
34	Importe Horas nocturnas 100	$SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 100$	X	X	X
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 100}{11}$			
		100			
9	Prima Directa para actividad 80 Bedaux	$SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 25 \times 175$			
		Preco/hora = $\frac{SA \times (1+A) \times (2 \times CL6) \times 25 \times 175}{11}$			
		100 100			
8	Prima indirecta para actividad 80 Bedaux	$SA \times 30,4853$			
		Preco/hora = $\frac{SA \times 30,4853}{11}$			
		100	X	X	
2	Prima vacaciones	$SA \times 16,2559$			
		Preco/hora = $\frac{SA \times 16,2559}{11}$			
		100			X
2	Prima vacaciones	Prima 3 meses anter. (CL13)			
		Preco/hora = $\frac{\text{Horas prima 3 meses anter.}}{11}$			
8	Prima Pago Extra	Prima 3 meses anter. (CL63)	X	X	
		Preco/hora = $\frac{\text{Horas prima 3 meses anter.}}{11}$			
		100	X	X	X
		$SA \times 10,75$			
		Preco/hora = $\frac{SA \times 10,75}{11}$			
		100			