



V CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «EMPRESA PÚBLICA DESARROLLO AGRARIO Y PESQUERO, S. A.» Y SUS TRABAJADORES/AS 2009/2012

Capítulo I. Disposiciones generales. Ámbitos de aplicación

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

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

Por tanto, bajo la denominada «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

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

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.



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

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

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

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

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

3. Ninguna persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas en el mismo, salvo lo previsto en la legislación vigente a la firma del contrato.

Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo de Administración de la Empresa y el oportuno informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, así como de la representación de

los trabajadores. Su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2012.

2. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2009, por los importes de los conceptos recogidos en los Anexos I y II para este ejercicio.

3. Las retribuciones para cada uno de sus tres años siguientes de vigencia serán establecidas mediante la oportuna revisión, que deberá llevarse a cabo una vez obtenido el oportuno informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, en las condiciones y con los incrementos que se acuerden en la Mesa General de la Función Pública, salvo que la correspondiente Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía excluya esta posibilidad para los trabajadores de las empresas públicas, estando se en todo caso a lo que en la misma se establezca.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

1. Este Convenio Colectivo se prorrogará por tática reconducción de año en año a partir del 1. de enero del año 2013, a no ser que medie expresa denuncia de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con dos meses de antelación al inicio de su negociación que será el 1 de septiembre de 2012 o a la finalización de cualquiera de sus prórrogas.

2. De producirse, la denuncia deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral; y será requisito indispensable para considerarla válida, que la parte que la hubiera efectuado presente a la otra la plataforma objeto de negociación, antes del último día hábil del mes de junio de 2012 o antes de ultimo día hábil del mes de Febrero siguiente al término de cualquiera de sus prórrogas.

3. De no producirse la denuncia en el plazo y forma indicados, el Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales completos, aplicándose a todos los conceptos incluidos en el concepto de masa salarial, así como al resto de conceptos económicos, correspondientes al año inmediato anterior los incrementos que se acuerden en la Mesa General de la Función Pública, salvo que la correspondiente Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía excluya esta posibilidad para el personal de las Empresas Públicas, estando se en todo caso a lo que en la misma se establezca.

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



realizada al término de su vigencia.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6. Absorción. Cláusula de garantía.

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

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

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

Capítulo II. Comisión de interpretación y vigilancia. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos

Artículo 7. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, en el plazo de treinta días a contar desde la firma del presente Convenio.

2. Dicha Comisión estará integrada, paritariamente, por representantes de la



Empresa y de los trabajadores, con la siguiente composición:

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

b) Seis miembros en representación de los trabajadores, con las mismas facultades de delegación que los representantes empresariales, designados por y de entre los miembros del Comité Inter centros, que hayan formado parte de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y sean firmantes del presente Convenio Colectivo, en proporción a los resultados globales de delegados y delegadas electos en el último proceso electoral anterior a la firma de este Convenio Colectivo.

Al término del mandato de los actuales miembros del Comité Inter centros, los seis representantes de los trabajadores en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio serán designados libremente por y de entre los nuevos componentes del referido Comité, manteniendo la proporcionalidad de resultados del último proceso electoral.

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

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

b) Vigilancia de su cumplimiento.

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

d) Dar conocimiento de lo acordado al personal afectados.

e) Emitir informe sobre las reclamaciones de los trabajadores en materia de clasificación profesional, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral.

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

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

extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su Reglamento de Desarrollo.

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



Capítulo III. Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

Artículo 10. Clasificación profesional.

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

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

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

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

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

Artículo 11. Grupos y categorías profesionales.

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

GRUPO «A»

Se encuadrarán en este Grupo el personal que, estando en posesión de un título



de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, desempeñen en el puesto de trabajo tareas y/o funciones para las que se exija dicha titulación o experiencia profesional similar o equivalente.

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

- Nivel 4:

Cuando no concurren los exigidos a otros niveles.

- Nivel 3:

Desempeño de tareas de alto contenido intelectual. Realización de tareas acordes con formación específica. Amplia y dilatada experiencia en la actividad a desarrollar. Responsabilidad de equipos.

Podrán tener responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

- Nivel 2:

Los exigidos al nivel anterior.

Responsabilidad por los resultados de su gestión/ responsabilidad de proyectos.

Responsabilidad por el control y/o la vigilancia de recintos, edificios locales, vehículos, maquinarias, equipos, etc.

- Nivel 1:

Los exigidos al nivel anterior.

Realización de actividades complejas. Alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Consecución de rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

GRUPO «B»

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

En este Grupo (salvo en las categorías para las que expresamente se dispone otra





cosa), existirán los siguientes niveles, para cuya adscripción deberán concurrir en el puesto desempeñado los requisitos que seguidamente se expresan:

- Nivel 4:

Cuando no concurren los exigidos a otros niveles.

- Nivel 3:

Desempeño de tareas de coordinación de unidades técnicas o administrativas. Realización de tareas acordes con formación específica. Amplia y dilatada experiencia en la actividad a desarrollar. Responsabilidad de equipos.

Podrán tener responsabilidad por mando y seguridad de las personas.

- Nivel 2:

Los exigidos al nivel anterior.

Responsabilidad por los resultados de su gestión/ responsabilidad de proyectos.

Responsabilidad por el control y/o la vigilancia de recintos, edificios locales, vehículos, maquinarias, equipos, etc.

- Nivel 1:

Los exigidos al nivel anterior.

Realización de actividades complejas.

Alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.

Consecución de rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos.

GRUPO «C»

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

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

- Nivel 4:



Cuando no concurren los exigidos a otros niveles.

- Nivel 3:

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

- Nivel 2:

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

- Nivel 1:

Realización de tareas de coordinación y organización de un grupo de trabajadores adscritos a unidades administrativas, o de obras y servicios técnicos. Realización de tareas y funciones de diferentes áreas de actividad de la Empresa.

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

GRUPO «D»

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

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

- Nivel único:

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

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

GRUPO «A»

- Jefe de área.

- Técnico Superior.

- Capitanía de embarcación.

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

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

- Capitán de embarcación: Deberá poseer la titulación exigida por las autoridades competentes, para capitanear embarcaciones junto con las demás propias de su cargo. Como responsable de la embarcación, asume la responsabilidad por mando y seguridad de las personas, realizando además tareas de apoyo, y/o de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos.

Además de las funciones inherentes al cargo, tendrán las determinadas por el Convenio de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978, en su versión enmendada en 1995 (Convenio STCW).

En esta categoría existen dos niveles, con los requisitos expresados en las siguientes definiciones:

Nivel 1: Deberá estar en posesión de la Titulación Profesional y, Certificados de especialidad, exigidos por la administración marítima española con atribuciones de Capitán en buques civiles hasta 1600 GT/TRB sin límite de navegación.

Nivel 2: Deberá estar en posesión de la Titulación Profesional y, Certificados de especialidad, exigidos por la administración marítima española con atribuciones de Capitán en buques civiles hasta 500GT/TRB en navegaciones próximas a la costa (60 millas) y Primer Oficial en buques hasta 500 GT/TRB.



GRUPO «B»

- Jefe de unidad.

- Técnico de Grado Medio.

- Encargado/a.

- Patrón de embarcación menor.

- Personal mecánico de embarcación.

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

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

- Encargado/a: Tiene a su cargo los medios y los trabajos necesarios para el desarrollo de su actividad; coordinando el trabajo de los capataces y/o peones; con capacidad de mando y con conocimientos suficientes de las labores que se realizan en su actividad; con nociones de fundamentos administrativos y de la organización del trabajo, especialmente en lo relativo a los destajos y rendimientos; y con conocimiento suficiente de la normativa laboral, de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales. Asume responsabilidad por mando y seguridad de las personas. En esta categoría existen los cuatro niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 1 de este artículo.

- Patrón de embarcación menor: Deberá poseer la titulación exigida por las autoridades competentes para asumir las funciones y realizar las tareas correspondientes en embarcaciones de hasta 12 metros de eslora que realicen navegaciones próximas a la costa (de hasta 12 millas), realizando además tareas de apoyo, y/o de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos que han quedado expresados.



- Personal Mecánico de embarcación: Deberá poseer la titulación exigida por las autoridades competentes; debiendo realizar con el rendimiento adecuado el manejo de máquinas principales, y en su caso secundarias; así como el mantenimiento y conservación de las mismas, redactando los partes que correspondan; asume la responsabilidad por mando en máquinas y por seguridad de las personas, realizando además tareas de apoyo y/o de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos.

Además de las funciones inherentes al cargo, tendrán las determinadas por el Convenio de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978, en su versión enmendada en 1995 (Convenio STCW).

En esta categoría existen dos niveles, con los requisitos expresados en las siguientes definiciones:

Nivel 1: Deberá estar en posesión de la Titulación Profesional y, Certificados de especialidad, exigidos por la administración marítima española con atribuciones de Jefe de Máquinas en buques de potencia propulsora hasta 3000KW.

Nivel 2: Deberá estar en posesión de la Titulación Profesional y, Certificados de especialidad, exigidos por la administración marítima española con atribuciones de Jefe de Máquinas en buques de potencia propulsora hasta 1100 KW.

GRUPO «C»

- Oficial técnico.
- Oficial de administración.
- Oficial especialista.
- Oficial de Laboratorio.
- Conductor/a.
- Capataz.
- Buceador/a.
- Oficial técnico: Personal que realiza tareas de alta especialización que requiere amplios conocimientos y experiencia dentro de su área de trabajo, ejecutando sus actividades con la máxima perfección e iniciativa propia. En esta categoría existen dos niveles particulares con los requisitos expresados en esta misma definición y diferenciándose el 2 del 1 en la mayor responsabilidad por dificultad técnica de este último.
- Oficial de administración: Personal que realiza tareas de tipo administrativo con

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

- Oficial especialista: Personal que, con la titulación o experiencia del grupo profesional al que pertenece, realizan el trabajo o actividad propios de su especialidad, bajo el mando y supervisión del técnico de grado medio o superior que corresponda.

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

- Oficial de laboratorio: Ejecuta ensayos y análisis, estando en posesión de conocimientos de sus fundamentos y finalidades, así como de los principios elementales de física, química y geología; y con conocimiento suficiente de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales.

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

- Conductor/a: Deberá estar en posesión del permiso para la conducción del vehículo que tenga confiado; y además de su función específica como conductor de vehículos de la Empresa, responde del que utilizara, realizando toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller, dando parte diario de su estado y de los servicios efectuados; y realizará asimismo la carga y descarga de la mercancía que transporte. En esta categoría existen dos niveles: correspondiendo el nivel uno cuando el permiso exigido sea el «C»; y el nivel dos cuando el permiso requerido sea el «B».

- Capataz: Tiene a su cargo los medios y los trabajos necesarios para el desarrollo de labores de menor importancia dentro de la que es su parcela de actividad, debiendo conocer el funcionamiento, utilización y rendimientos de equipos y máquinas que se utilicen en su actividad, así como la interpretación de la documentación necesaria para el desarrollo de sus labores. Coordina, en su caso, el trabajo de los peones. Debiendo asimismo tener conocimientos suficientes de la normativa laboral, de seguridad e higiene en el trabajo y de prevención de riesgos laborales. En esta categoría existe un único nivel, cuyos requisitos se corresponden con los exigidos al nivel 2, de los que para el grupo profesional en

el que se encuentra encuadrada se definen en el apartado 1 de este artículo.

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

GRUPO «D»

- Auxiliar de administración.

- Auxiliar de laboratorio.

- Auxiliar agropecuario.

- Marinero/a.

- Controlador/a.

- Auxiliar de servicios.

- Auxiliar de administración: Personal que con iniciativa y responsabilidad limitadas desarrolla funciones administrativas y, en general, funciones elementales de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior.

- Auxiliar de laboratorio: Personal cuyas tareas consisten en apoyar al Oficial de laboratorio, que desarrollará con iniciativa y responsabilidad limitadas.

- Auxiliar pecuario: Desarrollará su trabajo con iniciativa y responsabilidad limitadas, en apoyo del técnico, encargado y/o capataz agrario o pecuario.

- Marinero/a: Personal que, estando en posesión del correspondiente certificado de competencia marinera, ejecute labores para cuya realización se precisen conocimientos de trabajos en la mar, a las órdenes del patrón, o en su caso del mecánico. Realizará, además, tareas de apoyo, y de carga y descarga de efectos de cualquier género o especie o decomisos. En esta categoría existe un único nivel, con los requisitos expresados en esta misma definición.

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

- Auxiliar de servicios: Es el personal que realiza operaciones siguiendo un método

preciso y concreto de trabajo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Capítulo IV. Movilidad funcional y movilidad geográfica

Artículo 12. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional deberá conjugar el estricto respeto a la legislación vigente en la materia, con la búsqueda de una mejor preparación y formación del personal, mediante un sistema que evite la monótona y repetitiva realización de tareas y procure su enriquecimiento profesional. Y todo ello, de manera que el cambio o alternancia en los puestos de trabajo no suponga pérdida alguna de categoría o disminución de las retribuciones que tuviere reconocido el personal.

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

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

4. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal, y sin perjuicio de su formación y promoción profesionales, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Movilidad geográfica.

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

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

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

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

- Si en un mismo centro de trabajo hubieran varias personas trabajadoras que cumplieran las condiciones y requisitos exigidos por el puesto a cubrir, la movilidad forzosa se aplicara en orden inverso al de la antigüedad que tuvieran reconocida cada uno de ellos. Si la antigüedad fuera la misma, la movilidad forzosa afectará al que tuviere menos cargas familiares.



4. En cualquier caso, cuando la movilidad implique cambio del lugar de residencia, la empresa indemnizará por la cuantía de los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo y del transporte de mobiliario, ropas y enseres.
5. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico para el personal, debiendo garantizarle la Empresa las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.
6. En el caso de matrimonios o uniones de hecho, en el que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Empresa, si uno de ellos fuere trasladado a otra localidad el otro tendrá derecho preferente a ser trasladado a la misma, siempre que haya o se produzca algún puesto vacante de su categoría y nivel.
7. La Empresa deberá informar previamente tanto a la persona afectada como a los representantes de los trabajadores, de todos los casos de movilidad geográfica que puedan producirse, con una antelación mínima de treinta días. En cualquier caso, dichos representantes tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Capítulo V. Provisión de puestos de trabajo y estabilidad

Artículo 14. Provisión de puestos de trabajo.

1. Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, en general, bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y se llevarán a cabo mediante una única convocatoria, en una o dos fases. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor del sexo menos representado.
2. El proceso para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida, sean para atender necesidades de carácter estructural y horizontal, para la ejecución de planes y programas públicos, o para cubrir necesidades fijas discontinuas, se llevará a efecto mediante una única convocatoria, que comprenderá dos fases: una primera, reservada a los trabajadores vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (salvo eventuales) que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar, y en la que también podrán participar quienes reúnan los requisitos establecidos en el artículo 18 de este Convenio Colectivo; y una segunda, en la que los puestos de trabajo que no hubiesen resultado cubiertos en la primera, y cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio anual de que se trate, se ofertarán por el sistema de concurso libre.
3. Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo mediante contratos por obra o servicio, el proceso se celebrará en una única convocatoria, que comprenderá dos



fases: una primera, reservada a las personas vinculadas a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar, y una segunda, en la que los puestos de trabajo que no hubiesen resultado cubiertos en la primera, y cuya provisión se considere necesaria durante el ejercicio anual de que se trate, se ofertarán por el sistema de concurso libre.

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

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

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

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

b) La Dirección de la Empresa confeccionará y aprobará el contenido de las pruebas y, en su caso, el baremo aplicables a los participantes. El procedimiento se desarrollará de manera que tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité Inter centros, puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; contando para ello con la debida información, que la Empresa se obligará a facilitarles puntualmente.

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

d) Los tres indicados representantes de los trabajadores, designados por el Comité Inter centros, estarán facultados para formular ante Recursos Humanos, en cualquier momento de la tramitación del procedimiento, las reclamaciones que consideren oportunas, cuando estimen que pudiere haberse infringido cualquiera

de los principios a los que debe atenerse el procedimiento, o las normas por las que se rige la Bolsa de Empleo.

Si una vez resuelta la reclamación persistiera la diferencia o disparidad de criterios respecto a la cuestión de fondo de la reclamación, se elevará lo actuado para su estudio y resolución por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, en su reunión inmediata siguiente.

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

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

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

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

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

Artículo 15. Contratación de personal.

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

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

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

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

a) Contrato de duración indefinida: Las necesidades permanentes de la Empresa de carácter estructural y horizontal, esto es, no vinculadas a una consignación presupuestaria específica correspondiente a los proyectos a ejecutar y que soporten la actividad departamental o general y corporativa, serán atendidas mediante trabajadores contratados por tiempo indefinido.

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

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

realizar.

El contrato se extinguirá por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate, debida y objetivamente acreditada, conforme a lo dispuesto en los artículos 52. c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores; y en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 53 del mismo texto legal. La extinción deberá comunicarse por escrito al trabajador con un preaviso de treinta días, poniendo a su disposición simultáneamente la indemnización de veinte días por año de servicio.

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

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

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

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

d) Contrato de duración determinada por obra o servicio: Se concertará bajo esta modalidad cuando se contrate al personal para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en

principio de duración incierta.

El personal contratados por obra o servicio determinado podrá 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, siempre que en la ejecución de las mismas se den similares circunstancias de autonomía, sustantividad e incierta duración.

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

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

e) Contrato a tiempo parcial: Se concertará o se entenderá celebrado a tiempo parcial el contrato, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

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

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo reglamentariamente establecido, debiendo figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse dichas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

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

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

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



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

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

La duración mínima de la transformación será de seis meses.

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

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

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

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

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

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

que su duración total pueda exceder de dicho límite máximo.

Sólo se podrá contratar personal eventual para actividades agrícolas, ganaderas, forestales, pesqueras, del sector de la construcción o del sector de la jardinería, cuya relación laboral se atenderá a lo establecido en los Convenios Colectivos y en la legislación laboral común o especial que, en cada caso, le fuere de aplicación; y estará acogido al régimen especial de la Seguridad Social que le corresponda.

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

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

Artículo 16. Estabilidad y medidas de fomento de empleo.

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

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

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

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



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

3. Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, no será causa de baja en la Empresa con carácter forzoso, mediante la aplicación del mecanismo previsto en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

4. No obstante, la relación laboral del personal contratados con carácter indefinido para la ejecución de planes y programas públicos o de proyectos y asistencias técnicas encomendadas por la Administración, sí se extinguirá por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de que se trate.

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

Capítulo VI. Formación y promoción profesional

Artículo 17. Formación profesional.

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

2. Quienes cursen estudios académicos y/o de formación o perfeccionamiento profesional relacionados con la actividad de la Empresa, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, sin perjuicio de los principios por los que se rige el establecimiento de los turnos de vacaciones; así como a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Asimismo, tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para asistir a exámenes oficiales liberatorios. Todo ello, previa la debida acreditación de que los





interesados se encuentran matriculados y cursan sus estudios con regularidad.

3. La Empresa, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a las modificaciones técnicas operadas en sus puestos de trabajo; así como de renovación profesional, para asegurarles la estabilidad en el empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de su estructura organizativa.

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

5. Los representantes legales de los trabajadores, en el seno de la Comisión de Vigilancia, o de la subcomisión creada al efecto por ésta, participarán en el seguimiento del cumplimiento de los planes de formación profesional y perfeccionamiento del personal.

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

El personal deberá poner a disposición de la Empresa toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la propia

Empresa, o realizados durante el horario de trabajo.

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

Artículo 18. Promoción profesional.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a la promoción profesional en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada categoría profesional, el personal vinculado a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (salvo eventuales) podrán promocionar o ascender de nivel (cuando existan varios en su categoría) mediante el correspondiente concurso de traslado y/o promoción, siempre que superen las pruebas, evaluaciones y/o entrevistas oportunas y, existiendo un





puesto de trabajo vacante en la plantilla, cumplan los requisitos y/o condiciones exigidas para dicho puesto.

3. Promocionarán a oficiales administrativos y de laboratorio nivel 3 quienes tengan 4 años de experiencia en las categorías de auxiliares administrativos y de laboratorio, la Empresa realizará el cambio de categoría en el mes siguiente a aquel en que hayan alcanzado los cuatro años de experiencia.

4. A aquellos trabajadores que encontrándose en los niveles 4 de las categorías de los Grupos Profesionales A, B y C, alcancen los 1.080 días cotizados (3 años) en dicha categoría y Grupo Profesional, la Empresa les asignará el nivel inmediatamente superior dentro de su categoría en el mes siguiente a aquel en que hayan alcanzado los 1.080 días cotizados (3 años). En el supuesto de actividades discontinuas o de campaña se consideran 3 anualidades a la suma de los días de desarrollo de la misma dentro del año natural, debiendo alcanzar los 1.080 días cotizados.

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

Capítulo VII. Jornadas y vacaciones

Artículo 19. Jornadas y horarios de trabajo.

1. Para todo el personal incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, la jornada de trabajo será de 1.593 horas anuales, excluyendo del mismo el período de vacaciones anuales y 3 días de asuntos propios.

La jornada ordinaria se desarrollará de la siguiente manera: 1.1. Del día 1 de octubre al 31 de mayo el horario de mañana queda establecido en 7 horas de 8,00 a 15,00. La entrada podrá producirse, a elección del trabajador, entre las 8,00 y las 9,30 y la salida podrá producirse, a elección del trabajador, entre las 14,00 y las 15,00 horas.

De lunes a jueves se trabajará una tarde de dos horas en horario de 16,00 a 18,00. La entrada podrá producirse, a elección del trabajador, entre las 16,00 y las 17,00 horas. Por parte de la Dirección de la Empresa se establecerá un sistema de distribución de la tarde trabajo a lo largo de la semana que atienda a la naturaleza del servicio que cada área ha de prestar.

En los casos en que el personal no cumpla la jornada semanal establecida en el calendario, por la flexibilidad permitida en el horario de entrada y salida, deberá recuperar en el mes en curso la diferencia que se haya producido. Los tramos horarios para recuperar son de 7,45 a 8,00, de 15,00 a 15,30 y en horario de tarde hasta las 20 horas de lunes a jueves.



1.2. Del 1 de junio al 30 de septiembre el horario queda establecido en 7 horas de 8,00 a 15,00. La entrada podrá producirse, a elección del trabajador, entre las 8,00 y las 9,30 y la salida podrá producirse, a elección del trabajador, entre las 14,00 y las 15,00 horas.

En los casos en que el personal no cumpla la jornada semanal establecida en el calendario, por la flexibilidad permitida en el horario de entrada y salida, deberá recuperar en el mes en curso la diferencia que se haya producido. Los tramos horarios para recuperar son de 7,45 a 8,00, de 15,00 a 15,30.

1.3. Los débitos horarios por flexibilidad podrán ser compensados por las horas correspondientes a permiso retribuido por asuntos propios siempre que estas horas se acumulen en días completos de 7 horas.

2. Siempre que quede garantizado el cumplimiento de la jornada anual, los días laborables de navidad, así como el lunes, martes y miércoles de Semana Santa y los días laborables de las Fiestas Mayores del municipio donde radique el centro de trabajo, el horario quedará establecido en 6,30 horas de 8,00 a 14,30. Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre se consideran festivos por convenio.

3. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas. Los dos días de descanso semanal ininterrumpidos corresponderán al sábado y al domingo.

4. Dentro de la jornada el personal tendrá derecho a un descanso de 25 minutos diarios que deberá disfrutar entre las 9,30 y las 11,30 horas, este tiempo se computarán como trabajo efectivo. En caso de que se supere este periodo, el trabajador estará obligado a recuperarlo.

5. Esta distribución de la jornada no será de aplicación en aquellos sectores, áreas de actividad o centros a los que se refiere el artículo siguiente, que manteniendo en todo caso la antedicha jornada anual, requieran por su propia naturaleza la ejecución o realización de jornadas semanales o diarias especiales.

6. Se establecerá un sistema de control horario informático, que recogerá las entradas y salidas de los trabajadores. Este sistema permitirá detectar el tiempo a recuperar por la flexibilidad horaria y por incumplimiento.

De manera aleatoria la Empresa procederá a contactar telefónicamente con los trabajadores, así como realizará visitas no programadas a centros de trabajo con el fin de vigilar el cumplimiento del horario establecido. En el supuesto de detectarse alguna irregularidad se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio Colectivo sobre régimen disciplinario.

7. Para ajustar el calendario de trabajo a la jornada anual pactada, la Comisión de Vigilancia estará facultada para alterar o modificar el horario de trabajo, así como



para adaptar el de cada uno de los centros, servicios o dependencias a sus respectivas necesidades.

8. Las reuniones de trabajo, visitas a obras u otras actividades generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamientos se adaptarán al fin que las motiva y a la disponibilidad u horario de los centros o personas con los que se relaciona y a la mejor organización de éste; considerándose todo ello como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 20. Jornadas especiales de trabajo.

Dada la especial naturaleza de algunas de las actividades que desarrolla el personal de esta Empresa y siempre y cuando no se pueda asegurar un adecuado servicio al cliente en base a la aplicación de la jornada ordinaria de trabajo, se establecerán diferentes jornadas especiales de trabajo.

A lo largo de la vigencia del V Convenio Colectivo se podrán establecer otras posibles jornadas de trabajo, pero siempre bajo el acuerdo de la Representación Legal de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Respetando en todo caso la jornada anual fijada con carácter general para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y teniendo como referencia los calendarios laborales ordinarios de los diferentes centros de trabajo a los efectos de determinar los días hábiles y los festivos del año, se establecen las siguientes jornadas especiales:

1. Jornadas Especiales durante todo el año: Se encuadran aquellas actividades que para prestar un adecuado servicio necesitan desarrollarse fuera del horario ordinario fijado en la Empresa durante todo el año. Pueden desarrollar su actividad de lunes a domingo o de lunes a viernes.

1.1. Jornada Especial de lunes a domingo: La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá de lunes a domingo, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de diez horas, y un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, preferentemente sábado y domingo. Salvo que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas, se deberá procurar que el trabajador conozca al finalizar una jornada semanal las oportunas previsiones de trabajo para la semana siguiente.

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas, que excepcionalmente podrá llegar a ser de doce horas. La jornada semanal no podrá superar las 45 horas efectivas de trabajo y la mensual de 145 horas de trabajo de promedio semestral.

A efecto de cómputo para posteriores compensaciones, las horas trabajadas que

excedan sobre la jornada ordinaria de referencia y no superen las 10 horas, se computarán una a una. Las que excedan de 10 horas computarán a dos de descanso por una hora trabajada. Finalmente todas las horas trabajadas en los días festivos recogidos en el calendario laboral (excluidos sábados y domingos), así como las trabajadas en los días de descanso semanal ininterrumpidos computarán a dos de descanso por cada hora trabajada, teniendo esta la consideración de horas extraordinarias. Las horas realizadas los sábados, domingos y festivos conllevarán la percepción del plus de festivo.

A fin de ajustarnos a la jornada anual de trabajo se establecerá el necesario sistema de compensación que se aplicará bimestralmente. En caso de no poder realizar en plazo las compensaciones, estos excesos de horas se considerarán horas extraordinarias.

La sujeción al expresado régimen de jornada especial causará derecho a la percepción del complemento retributivo de jornada especial de lunes a domingo.

Los colectivos afectados por la jornada especial de lunes a domingo son:

- Trabajos en el mar y de apoyo al Servicio de Inspección Pesquera.
- Equipo que presta servicios en el Centro de Interpretación del Atún de Almadraba en Barbate.
- Personal que presta servicios en ferias.
- Campaña del Algodón.
- Campaña del Tomate.

1.2. Jornada especial de lunes a viernes: La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá de lunes a viernes, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, el sábado y el domingo.

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

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas, que excepcionalmente podrá llegar a ser de doce horas. La jornada semanal no podrá superar las 45 horas efectivas de trabajo y la mensual de 145 horas de trabajo de promedio semestral.

A efecto de cómputo para posteriores compensaciones, las horas trabajadas que

excedan sobre la jornada ordinaria de referencia y no superen las 10 horas, se computarán una a una. Las que excedan de 10 horas computarán a dos de descanso por una hora trabajada.

A fin de ajustarnos a la jornada anual de trabajo se establecerá el necesario sistema de compensación que se aplicará bimestralmente. En caso de no poder realizar en plazo las compensaciones, estos excesos de horas se considerarán horas extraordinarias.

La sujeción al expresado régimen de jornada especial causará derecho a la percepción del complemento retributivo de jornada especial de lunes a viernes.

Los colectivos afectados por la jornada especial de lunes a viernes son:

- Equipos de Lonjas.
- Equipos de ensayos de valor agronómico.
- Campaña del Tabaco.

2. Jornadas Especiales de duración temporal: Se encuadran aquellas actividades que para prestar un adecuado servicio necesitan desarrollarse fuera del horario ordinario fijado en la Empresa durante determinados periodos a lo largo del año.

Desarrollan su actividad de lunes a viernes, con la consiguiente percepción del plus de jornada especial de lunes a viernes.

La jornada semanal de trabajo efectivo se distribuirá de lunes a viernes, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, y un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos, el sábado y el domingo.

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

La jornada diaria de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas, que excepcionalmente podrá llegar a ser de doce horas. La jornada semanal no podrá superar las 45 horas efectivas de trabajo y la mensual de 145 horas de trabajo de promedio semestral.

A efecto de cómputo para posteriores compensaciones, las horas trabajadas que excedan sobre la jornada ordinaria de referencia y no superen las 10 horas, se computarán una a una. Las que excedan de 10 horas computarán a dos de descanso por una hora trabajada.

A fin de ajustarnos a la jornada anual de trabajo se establecerá el necesario

sistema de compensación que se aplicará bimestralmente. En caso de poder realizar en plazo las compensaciones, estos excesos de horas se considerarán horas extraordinarias.

Durante los meses en que su jornada no se ajuste a la fijada en el calendario laboral en menos del 50% percibirán el plus de lunes a viernes con carácter diario. En el supuesto de que por causas organizacionales tengan que prestar servicio, los sábados, domingos o festivos se aplicará lo establecido para la jornada ordinaria. En los meses en que su jornada diaria se encuadre en más del 50% fuera de la jornada ordinaria percibirán el plus que pertenezca en su importe mensual, así como el plus de festivo cuando corresponda.

El devengo del plus que corresponda durante las vacaciones será proporcional a los días realizados en jornada especial durante el año de devengo de vacaciones.

Los colectivos afectados por jornada especial de duración temporal son:

- Dentro del área ganadera:

- Personal que desarrolla su actividad en mataderos.
 - Personal adscrito a las monterías.
 - Personal adscrito a REDASVA Emergencias Sanitarias de la ganadería Andaluza.
- Personal del área de Infraestructura.
- Personal de fincas y explotaciones agrarias.
- Personal que presta servicios como muestradores de Control Sanitario.
- Personal de campo SIGPAC, CONDICIONALIDAD y PAC.

En estos colectivos que trabajen de forma discontinua o por campañas, al finalizar la anualidad todo el personal deberá haber tenido el mismo tiempo en régimen de jornada especial.

- Personal de Estaciones Meteorológicas.

- Personal adscrito al expediente «Refuerzo de las actuaciones de ordenación, protección y recuperación de los recursos pesqueros y marisqueros andaluces.».

- Personal adscrito a prospección, seguimiento y control de tratamiento de langosta.



- Personal adscrito a ejecución de planes, programas o proyectos públicos relacionados con la seguridad alimentaria, u otros que exijan actuaciones urgentes o especiales sobrevenidas.

3. Sistemas Informáticos, Sistemas de Información Geográfica y Política Agraria Comunitaria: A fin de procurar un mejor aprovechamiento de los medios materiales o físicos de estos servicios, podrán establecerse dos turnos de trabajo al día, que se fijarán de forma rotatoria. Los trabajadores encuadrados en este colectivo percibirán el plus de turno rotatorio.

Artículo 21. Reducción y prolongación de jornada.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán contratados a tiempo parcial, o por jornada reducida, a quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a las correspondientes a la jornada ordinaria. Este personal tendrá los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, salvo las retribuciones que serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y cualesquiera otras peculiaridades establecidas legalmente.

2. Todo el personal tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

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

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

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

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

e) Cuando un trabajador tuviera que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida, por razones de edad, accidente, enfermedad o violencia de género.

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

3. Todo el personal tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado



directo de algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

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

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

5. La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas, de carácter puntual y extraordinario, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a lo largo del mes siguiente a su realización.

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

Todo ello salvo lo dispuesto en el R.D. 1.561/95, sobre jornadas especiales de trabajo, que será aplicable al trabajo en el campo y en el mar.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. En general, salvo en los supuestos de jornadas especiales previstos con carácter específico y de prolongación de jornada regulado en el punto cinco del artículo anterior, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre el número máximo de horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, cuando éste no perturbe el normal desarrollo del proceso productivo, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada. Excepcionalmente se compensarán con retribución dineraria, tomando como valor de la hora extraordinaria el valor de la ordinaria multiplicado por 1,75.

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

necesidades de la unidad productiva correspondiente lo permita. En este caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

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

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

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

Artículo 23. Calendario laboral.

1. El calendario laboral anual ordinario para los diferentes centros de trabajo para un determinado año, que comprenderá los días hábiles y festivos, así como el horario de trabajo ordinario conforme a la jornada anual pactada, será elaborado por la Dirección de la Empresa, aportándose a la Representación Legal de los Trabajadores, 15 días después de la publicación de las fiestas en el BOJA. En el plazo de 15 días desde la recepción de los calendarios la Representación Legal de los Trabajadores elaborará un informe que hará llegar a la Dirección de la Empresa. Si el citado informe discrepa con lo elaborado por la Dirección de la Empresa, se procederá a reunir a Dirección de Empresa y Representación Legal de los Trabajadores en el plazo de 15 días para alcanzar un acuerdo sobre los calendarios laborales.

2. La distribución de días hábiles de jornada continuada y partida se realizará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 19 de este Convenio. Y ello, salvo en los centros de trabajo, actividades o tareas con jornadas especiales, cuyo calendario se fijará en todo caso conforme a la jornada anual pactada, pero atendiendo a sus propias necesidades a cubrir, conforme a la naturaleza y características de los trabajos a realizar.

3. Una vez acordados los calendarios se procederá a su publicación en Zaguán.

Artículo 24. Vacaciones.

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



campañas podrá disfrutar un período de vacaciones de cinco días laborales durante los meses de junio a septiembre.

2. El disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en tres períodos, sin que ninguno pueda comprender menos de cinco días laborables continuados, uno de los períodos elegido libremente por el personal. Una vez autorizada la solicitud de vacaciones el personal no podrá modificarla salvo motivo de fuerza mayor. Cuando ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho trabajen en la Empresa, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en sus vacaciones, si así lo solicitasen.

3. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción o modificación de las vacaciones por necesidades del servicio que deberán estar suficientemente justificada, una vez pasado el plazo de aprobación de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros. Asimismo, en los supuestos de interrupción de vacaciones comportará su compensación con dos días adicionales de vacaciones. En estos supuestos se dará conocimiento a la Representación Legal de los Trabajadores.

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

5. El personal de nuevo ingreso o aquel que cause baja en la Empresa dentro de un año natural, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,833 días laborables por cada 30 días naturales de cumplimiento de contrato, redondeando la cifra obtenida por exceso y entero si contuviere decimales igual o superior a 0,5, y por defecto y a cero en los decimales si fueren inferiores.

6. El personal ha de solicitar las vacaciones antes del 30 de abril de cada año, que deberán ser aprobadas o denegadas por la Empresa antes del día 31 de mayo de cada año, respetando los siguientes principios:

a) Mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa.

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

c) Si no mediara tal acuerdo, tendrán preferencia quienes acreditaran tener hijos en edad escolar o personas dependientes a su cargo que convivan con el trabajador. Si concurriera esta circunstancia en varias personas la preferencia se establecerá por antigüedad en la Empresa.



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

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

7. Cuando el período de vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso de maternidad, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Capítulo VIII. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: permisos retribuidos, licencias, suspensión, permisos no retribuidos y excedencias.

Artículo 25. Licencias, permisos y suspensión.

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

a) Quince días naturales, por razón de matrimonio o unión de hecho, sin discriminación de sexo, debidamente acreditados mediante certificación de los registros oficiales creados al efecto.

b) 1. Dos días laborables por el fallecimiento o accidente grave.

2. Dos días laborables por enfermedad grave u hospitalización.

En ambos supuestos cuando se trate de parientes hasta el segundo grado de afinidad y de parientes en segundo grado de consanguinidad. Los permisos por accidente grave o enfermedad graves u hospitalización podrán disfrutarse de forma alterna dentro de la duración de los mismos.

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

d) Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge o persona con quien



conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal y de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

e) Un día en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, y se añadirá un día más si se precisa reposo domiciliario, de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo o adopción o acogimiento de un menor de doce años.

g) Dos días por interrupción voluntaria del embarazo.

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

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

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de la jornada laboral en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el caso de que el trabajador perciba alguna indemnización o retribución por el cumplimiento del repetido deber o desempeño del cargo, su importe le será descontado del que hubiere devengado durante su ausencia del puesto de trabajo.

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

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

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

n) Tres días laborables por enfermedad infecto-contagiosa (varicela, rubéola, papera, sarampión, hepatitis, meningitis, escarlatina, difteria, tosferina y tuberculosis) de hijos o hijas menores de doce años.

o) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con



derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

p) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a persona dependiente (reconocida oficialmente) con la que se conviva.

2. Licencias por lactancia o nacimiento de hijos prematuros. Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia diaria al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, por lactancia de un hijo menor de diez meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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

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

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

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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





seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviere derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta doce años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de doce años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

En caso de parto, si la madre fallece, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte del período que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el caso de

fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En los casos de parto prematuro en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de que el neonato una vez recibida el alta, precise internamiento hospitalario superior a siete días, durante los treinta días siguientes a su nacimiento, el padre o la madre dispondrán de tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de treinta días adicionales desde la fecha de ingreso. En el caso de que se produzcan varios ingresos, el número de días adicionales seguirá siendo el mismo.

En el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas más.

Los períodos de suspensión podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Adicionalmente a esta suspensión la madre tendrá derecho a dos semanas más con cargo a la Empresa y, en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de doce años.

4. Suspensión del contrato por paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, de menores de doce años:

La suspensión de contrato por paternidad tendrá una duración de 13 días ininterrumpidos, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo desde la finalización de permiso retribuido por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial o decisión administrativa, hasta que finalice la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto, adopción y acogimiento, o inmediatamente después de dicha suspensión.

Adicionalmente a esta suspensión el padre tendrá derecho a diez días más con cargo a la Empresa y, en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento

preadoptivo o permanente, de menores de doce años.

Artículo 26. Permisos por asuntos propios.

El personal podrá disfrutar de cuatro días al año de permiso por asuntos propios. La solicitud del permiso deberá presentarse por escrito con una antelación máxima de treinta días naturales y mínima de tres días laborales, quedando supeditada su concesión a las necesidades del servicio. Este permiso sólo podrá disfrutarse por días completos, no pudiendo ser fraccionado por horas. Con el fin de poder recuperar el tiempo generado por el uso de la flexibilidad horaria se podrá utilizar los días de asuntos propios a razón de 7 horas por día.

Uno de ellos podrá aplicarse a posible día de puente, entre festivos; y los otros tres, a disfrutar libremente por el trabajador, de forma discontinua, pudiéndose acumular a las vacaciones. En el supuesto en que la persona trabajadora decida unir los días de asuntos propios a las vacaciones, deberá tramita en el mismo momento ambas solicitudes.

Se entenderá concedido el permiso cuando dicha solicitud este expresamente autorizada por el Responsable del que dependa y por la Subdirección de Recursos Humanos, en los tres días laborables siguientes a su tramitación, en caso de no tener respuesta por parte de la Dirección de la Empresa se entenderá autorizado.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

1. El personal con dos años al menos de antigüedad, aunque sólo la tengan reconocida a los efectos de devengar el complemento por dicho concepto, podrá solicitar licencias sin retribución, que serán otorgadas por la Empresa siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estas licencias tendrán una duración mínima de 15 días naturales y máxima de tres meses naturales, y de ellas no podrá hacer uso el trabajador más de una vez cada tres años, cuando haya agotado su máxima duración. La Comisión de Vigilancia estará habilitada para determinar en supuestos excepcionales la concesión del permiso no retribuido.

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

3. Permiso no retribuido en los supuestos de maternidad o paternidad: El personal que lo soliciten, podrá acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses naturales de duración, inmediatamente a continuación de la finalización de su

situación de suspensión por maternidad o paternidad. Su solicitud se deberá tramitar con una antelación de un mes en los casos de maternidad y desde la fecha de nacimiento del hijo en los casos de paternidad.

Artículo 28. Excedencias.

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

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

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

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

5. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia por formación, por una duración mínima de un año y como máximo el tiempo de la acción formativa. En todo caso la formación deberá estar relacionada con la actividad de la Empresa. Para su concesión deberá justificarse correspondientemente y tendrá derecho a la reserva del puesto siempre que se acredite su finalización.

6. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados 1, 3, 4 y 5 de éste artículo le será computado a efectos de antigüedad. Así como durante los cuatro meses de reserva del puesto de trabajo en los casos de excedencia voluntaria.



7. Durante los primeros cuatro meses, todos tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo; excepto en los casos previstos en los apartados 1, 3, 4 y 5, que la tendrán durante el tiempo que dure la excedencia.

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

8. Se deberá solicitar el reingreso en la empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

Capítulo IX. Condiciones económicas

Artículo 29. Estructura salarial.

1. Salario base: es la parte de la retribución del trabajador, hombre o mujer, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y categoría profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para 2009 es la que figura en las tablas salariales que se incorporan al Convenio como Anexo I.

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

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

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

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

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

El personal con contrato de duración determinada causará derecho a la percepción de este complemento cuando tenga cotizados tres años en la Empresa, independientemente de la sucesión de contratos que pudiera existir.



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

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

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

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

El personal que así lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en las nóminas mensuales. Se deberá comunicar por escrito en el mes de diciembre el prorrateo de la paga extraordinaria de junio y en el mes de mayo el prorrateo de la paga extraordinaria de diciembre. Las nuevas incorporaciones deberán solicitarlos en el momento del alta en la Empresa.

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

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

7. El personal contratado a tiempo parcial percibirá las retribuciones que les correspondan por salario base, antigüedad, complemento de puesto y pluses, en su caso, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Artículo 30. Pluses, dietas y desplazamientos.

1. Plus de Jornada Especial de lunes a domingo. Es el complemento que percibirán quienes presten sus servicios en aquellas actividades a que expresamente se refiere el artículo 20.1.1 de este Convenio, cuando su jornada semanal sea de lunes a domingo.

El reconocimiento y derecho al devengo de dicha disponibilidad a otros trabajadores requerirá la previa conformidad de éstos a propuesta de la Empresa, a no ser que expresa o tácitamente figurara en su contrato, dada la naturaleza de la actividad y condiciones del servicio a prestar.

Será abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe será de 275 euros mensuales.

Su percepción procede durante el periodo de vacaciones.

2. Plus de Jornada Especial de lunes a viernes. Es el complemento que percibirá el personal que realice su trabajo efectivo en las condiciones establecidas en el artículo 20.1.2 y 20.2 de este Convenio.

El reconocimiento y derecho al devengo de dicha disponibilidad a otros trabajadores requerirá la previa conformidad de éstos a propuesta de la Empresa, a no ser que expresa o tácitamente figurara en su contrato, dada la naturaleza de la actividad y condiciones del servicio a prestar.

Será abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe será de 250 euros mensuales.

Su percepción procede durante el periodo de vacaciones. 3. Plus de residencia. Es el complemento establecido a favor del personal que por razón de las tareas y funciones propias de su categoría o del puesto de trabajo que desempeñen, estén obligados a residir habitualmente en la vivienda habilitada a tal fin por la Empresa en la finca o explotación agraria o pecuaria en la que presten sus servicios, permaneciendo en la finca y adaptando su jornada anual de trabajo efectivo a las tareas, faenas y necesidades de la explotación.

Se abonará con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen, y su importe será de 372,98 euros mensuales.

Su percepción procede durante el período de vacaciones. 4. Plus de nocturnidad. Es el complemento que percibirán quienes realicen el trabajo efectivo en horario comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas. Su reconocimiento es incompatible con el de residencia y el de especial dedicación; y no procederá su devengo cuando la realización del trabajo efectivo durante dicho horario nocturno esté



implícito en las tareas o funciones para las que haya sido contratado el trabajador. Su importe por hora será de 1,75 euros.

5. Plus de festivos. Es el complemento que percibirán quienes realicen el trabajo efectivo en sábados, domingo o días festivos. Su reconocimiento es incompatible con el plus de residencia; y no procederá su devengo cuando la realización del trabajo efectivo durante los expresados días esté regulada específicamente en el presente Convenio con cualquier otro sistema de compensación. Su importe por hora trabajada será de 1,75 euros.

6. Plus de Secretaría de Dirección. Es el complemento asignado a los auxiliares u oficiales administrativos que desempeñen, mediante libre designación, las tareas y funciones propias de secretaría de dirección. Se percibirá con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten dichos servicios, y su importe será de 248,15 euros mensuales.

Su percepción procede durante el período de vacaciones.

7. Plus de manutención. Es el complemento asignado a quienes, por razón de las tareas y funciones propias de su categoría o del puesto de trabajo que desempeñen, se vean obligados habitualmente a realizar el desayuno y/o la comida y/o la cena en lugar distinto al de su residencia. Se percibirá con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en dichas condiciones, y su importe será de 290,10 euros.

Su percepción procede durante el período de vacaciones.

8. Plus de jornada partida. Este concepto retribuye el trabajo efectivo de cada día realizado en jornada partida. Este plus lo devengará cualquier trabajador que realice o pueda realizar su actividad laboral en jornada partida. La cuantía será de 3,29 euros por día trabajado en dicho régimen. El devengo será diario y su abono mensual.

Su percepción procede durante el período de vacaciones.

9. Plus de turnos rotativos obligatorios. Es el complemento que percibirán quienes presten sus servicios en aquéllas actividades a la que expresamente se refiere el artículo 20.3 de este Convenio. Su reconocimiento es incompatible con los pluses de residencia, de jornada especial de lunes a viernes y jornada especial de lunes a domingo.

Será abonado con periodicidad mensual, durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen y su importe será de 30,69 euros.

Su percepción procede durante el período de vacaciones.



10. Plus de inmersión. Es el complemento que percibirán quienes realicen inmersiones y no estén contratados específicamente como Buceador/a. La cuantía será de 30,50 euros por día en el que realice inmersión. El devengo será diario y su abono mensual.

11. Plus de pernoctación. Es el complemento que percibirán quienes por razones del servicio deban pasar la noche embarcados. La cuantía será de 12,03 euros por noche. El devengo es diario y su abono mensual.

12. Dietas. La Empresa, previa concertación con los establecimientos hoteleros, de categoría no inferior a tres estrellas, y/o restaurantes correspondientes, facilitará a quienes por razón de su trabajo deban utilizar dichos servicios los bonos o vales oportunos que deberán entregar en los expresados establecimientos por los servicios recibidos, cuya factura será abonada directamente por la Empresa.

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

10.1 Alojamiento: Hasta 64,27 euros/día, por alojamiento, justificado mediante la correspondiente factura.

10.1.1 Manutención pernoctando: 40,82 euros/día.

10.1.2 Manutención sin pernoctar: 26,67 euros/día.

10.1.3 Media manutención: 20,41 euros/día.

10.1.4 Desayuno pernoctando: 3 euros/día.

10.2 Tendrán derecho a la percepción de las referidas indemnizaciones:

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

- Desde las 06,00 a las 09,00 horas (almuerzo).
- Desde las 14,00 a las 17,00 horas (comida).
- Desde las 20,00 a las 23,00 horas (cena).

10.2.2 Igual derecho a «media manutención» tendrán: a) el personal cuya jornada

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

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

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

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

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

13. Desplazamientos. El personal percibirá la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, cuando utilicen su vehículo propio en horario laboral para atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa, con previa y expresa autorización de la misma; o el importe del billete del medio de transporte público utilizado. En el caso de que se ponga a su disposición un vehículo de la Empresa, será obligatoria su utilización para la realización del desplazamiento.



Además, cuando en las condiciones y con la finalidad anteriormente dichas utilicen su propio vehículo, percibirán 0,12 euros más por kilómetro recorrido en concepto de compensación o indemnización por el aseguramiento del vehículo, depreciación y riesgos de avería.

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

14 Los gastos de desplazamientos y manutención por viajes, de quienes deban realizarlos por consecuencia de su trabajo fuera del territorio de la Comunidad Autónoma o del territorio nacional, se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía modificado por la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 11 de julio de 2006.

Si por la Junta de Andalucía se procediese a la revisión de los valores de dietas y desplazamiento se llevaría a cabo dicha revisión en los mismos términos y condiciones que se fijen.

Capítulo X. Acción social

Artículo 31. Plan de pensiones.

La Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero se constituye en promotora de un plan de pensiones para sus empleados.

Se cifra la cuantía de la aportación de la Empresa durante el ejercicio 2009 en 7,79 euros mensuales por cada uno de los partícipes del plan que se encuentren de alta en la misma en cada momento.

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

En los sucesivos ejercicios la cuantía aportada por la Empresa se verá incrementada en el porcentaje que se acuerde en la Mesa General de la Función Pública, salvo que la correspondiente Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía excluya esta posibilidad para el personal de la Empresas Públicas, estando se en todo caso a lo que en la misma se establezca.

Al objeto de supervisar el funcionamiento y ejecución del plan, se mantendrá la comisión de control del plan de pensiones. Dicha comisión estará compuesta por tres representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores. La representación



de los trabajadores será designada por y entre los miembros del Comité Intercentros. Los acuerdos de la referida comisión serán aplicados de forma inmediata y con efectos desde el momento en que sean adoptados.

Artículo 32. Anticipos y préstamos reintegrables.

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

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

1. Quienes que tengan la condición de fijos tendrán derecho a percibir, en concepto de anticipo, hasta el importe de tres mensualidades de salario bruto. Igual derecho tendrán los contratados temporalmente o por obra o servicio determinados; si bien, el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del tiempo de vigencia del contrato. En cualquier caso, el reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de doce meses.
2. El personal podrá solicitar un préstamo extraordinario de mayor cuantía y al tipo de interés legal del dinero, en especialísimas circunstancias de urgencia y necesidad, así estimadas por la Comisión de Vigilancia. Si éste les fuera concedido a contratados temporalmente o por obra o servicio determinados, el reintegro de su importe se ajustará a las mismas condiciones que los anticipos.
3. En todo caso, el importe total del préstamo o anticipo deberá ser reintegrado por el interesado mediante cuotas mensuales, que se deducirán de las nóminas correspondientes, fijadas proporcionalmente en función del número de meses de vigencia de la relación laboral que le reste si estuviere contratado temporalmente y en cualquier caso con el máximo de doce, así como de la cuantía de las retribuciones que le correspondan por su trabajo, conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

Artículo 33. Prestación complementaria por incapacidad temporal.

1. En los casos de incapacidad temporal, maternidad o paternidad, el personal incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán, desde el primer día en que se encontraran en dicha situación, un complemento con cargo a la Empresa, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones.
2. Se perderá este complemento, sin perjuicio del deber de reintegrar las cantidades percibidas indebidamente y de cualesquiera otras sanciones a las que



hubiere lugar, si se comprobase que la incapacidad temporal es fingida o maliciosamente provocada o prolongada.

Artículo 34. Seguros.

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

Invalidez permanente total derivadas de accidente de trabajo

81.563,39 euros

Invalidez permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo

81.563,39 euros

Muerte y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo
euros

81.563,39

Muerte por cualquier causa

3.398,47 euros

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

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

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

Capítulo XI. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 35. Normas generales.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, asimismo, el derecho a participar en



la formulación de la política de prevención de la Empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, sobre servicios de prevención.

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

3. En todo lo no previsto en el presente capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia.

Artículo 36. Información, consulta y participación de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos.

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

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

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

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

2. La empresa consultará a los representantes de los trabajadores, garantizando su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. A tales efectos el cambio de Mutua se consultará previamente a los Representantes de los Trabajadores.

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

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



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

Artículo 37. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberá:

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

Artículo 38. Servicios de prevención.

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

Artículo 39. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con

funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

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

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

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

Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.

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

Cada Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento. Sus competencias y facultades, limitadas a su propio ámbito de actuación y siempre que no se refieran a cuestiones o asuntos que afecten a varios centros de trabajo, son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de



Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Artículo 41. Elementos y medidas de protección.

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

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos al puesto de trabajo. Corresponde a la Empresa la obligación de formación del trabajador para la correcta utilización de los mismos.

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

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

a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la nueva redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.

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

c) Personal con capacidad disminuida. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa procurará facilitar al afectado un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

d) Independientemente de la normativa legal vigente en materia de seguridad e higiene, los centros de trabajo con más de veinte trabajadores y que se encuentre a más de ocho kilómetros de un centro hospitalario o asistencial, se deberá formar a un trabajador para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Este cursillo se realizará en jornada de trabajo.

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.
2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los trabajadores. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la Empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de aquellos para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Capítulo XII. Derechos sindicales

Artículo 43. Derechos generales.

1. En materia de derechos sindicales, las partes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
2. En cumplimiento de la legalidad vigente, la actividad o actuación sindical

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

Artículo 44. Delegados de Personal y comités de centros de trabajo de la empresa.

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

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

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

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

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

3. A los mismos efectos, al número total de trabajadores fijos de cada centro de trabajo, considerado éste conforme a lo establecido en el apartado anterior, se adicionará el de los que pudieran prestar servicios en trabajos fijos discontinuos y el de los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, a la fecha de la convocatoria de las correspondientes elecciones sindicales.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

10. Recibir la información previa a la que se refieren los artículos 12.11 y 13.7, del Convenio Colectivo, en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica. 11. Participar en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, en la condición y con las atribuciones y facultades reservadas a los representantes de los trabajadores en las normas 6.^a (puntos 7, 8, 9, 10) y 7.^a, de las reguladoras de dichos procedimientos (Anexo III del Convenio Colectivo), mediante un representante de cada una de las secciones sindicales representadas en el Comité Provincial, designados por los delegados de personal o miembros del Comité del centro de trabajo de que se trate.

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

Artículo 45. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.



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

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes a las antedichas escalas. En todo caso deberá mantenerse la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos; cesando en sus funciones por finalización del mandato los representantes que corresponda, cuya determinación se llevara a efecto en orden inverso al que figuraran en la lista de candidatos por la que hubieren resultado elegidos en su día.

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

Artículo 46. Horas sindicales.

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

- Centros de trabajo de hasta 250 trabajadores: Veinte horas.
- Centros de trabajo de 251 hasta 500 trabajadores: Treinta horas.
- Centros de trabajo de 501 hasta 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- Centros de trabajo de 751 en adelante: Cuarenta y cinco horas.

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



dispondrán cada uno de los Delegados de Personal o miembros del Comité de dicho centro de trabajo.

2. Los créditos por horas sindicales de los Delegados y Delegadas de Personal que cada representación sindical haya conseguido en las últimas elecciones sindicales, así como los que disponen los Delegados de las Secciones Sindicales, formarán una bolsa común anual e interprovincial, de la cual se irán disponiendo las horas pudiendo acumularse en uno o varios Delegados quien o quienes podrán así resultar relevado o relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para ser liberado o dispensado totalmente de la asistencia al trabajo, el interesado deberá disponer de la ante dicha bolsa de un total de 145 horas sindicales al mes.

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

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

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

Artículo 47. Comité Inter centros.

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

2. El Comité Inter centros estará compuesto por trece miembros, designados o



elegidos por y de entre los Delegados de Personal y miembros de los Comités que pudieran existir en todos los centros de trabajo de la Empresa, guardando la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

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

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

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

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

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

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

b) Además, todas las establecidas en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 12.11, 13.7, 14, 17.5, 22.6 y 23.1 del Convenio Colectivo, cuando las cuestiones a que se refieren afecten a más de un centro de trabajo, o a trabajadores de varios centros de trabajo.

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

d) En relación con lo establecido en los artículos 87, puntos 1 y 5, y 88 del Estatuto de los Trabajadores, será el Comité Inter centros, con carácter exclusivo,



el único órgano de representación de los trabajadores legitimado para negociar colectivamente. No obstante, la Comisión Negociadora estará compuesta por seis miembros, designados o elegidos en su momento de entre y por los componentes del Comité Inter centros, manteniendo la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

6. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados de Personal o miembros de los Comités de los centros de trabajo de la Empresa. Además, cada uno de los miembros del Comité Inter centros dispondrá de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 45 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que le correspondieran como Delegado de Personal o miembro de cualquiera de los Comités de centro de trabajo de la Empresa.

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

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

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

10. A los solos efectos de permitir la liberación o dispensa total de asistencia al trabajo de miembros del Comité Inter centros, los representantes de los trabajadores (delegados de personal, miembros de Comités de centros de trabajo o del propio Comité Inter centros) podrán acordar la acumulación de parte de sus respectivas horas sindicales en uno o varios de aquellos, durante todo o parte de su mandato y como mínimo durante un año continuado.

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

A estos efectos, la posible acumulación se efectuará de tal forma que los

miembros del Comité Inter centros no liberados se reserven un mínimo de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones, y que los delegados de personal y miembros de los Comités de centros de trabajo se reserven con igual finalidad un mínimo de 15 horas sindicales al mes.

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

Artículo 48. Secciones sindicales.

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

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

- De 250 a 750 trabajadores 1.
- De 751 a 2000 trabajadores 2.
- De 2001 a 5000 trabajadores 3.

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

3. Cuando no tengan la condición de Delegados de Personal o miembros de cualquiera de los Comités de centro de trabajo, los delegados de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité Inter centros tendrán las mismas garantías que aquellos. Y además, dispondrán de un crédito adicional de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, fijadas en cada caso en el número necesario para alcanzar las 45 horas totales, incluyendo en dicha cifra las que les correspondieran como Delegados de Personal o miembros de cualquiera de los Comités de centro de trabajo de la Empresa.

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



de los trabajadores, ni de estos últimos con aquellos.

Artículo 49. Locales y tabloneros de anuncios.

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

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

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

Artículo 50. Asambleas de trabajadores.

1. Las asambleas de personal se regirán por lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo XIII. Régimen disciplinario

Artículo 51. Normas generales.

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





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

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

Artículo 52. Graduación de infracciones y faltas.

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

Artículo 53. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

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

Artículo 54. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

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





4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por fuerza mayor.
7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a dos días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
10. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de tres días al mes.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.
12. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerara acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.
13. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales y /o de seguridad e higiene en el trabajo.
14. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.
15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:





1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Empresa.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo.
5. El fraude, la deslealtad y/o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de dos días al mes.
8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros, subordinados o público.
9. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos o de seguridad e higiene laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador, superiores, compañeros, subordinados o terceros, y/o para las propias obras.
10. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
11. Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el período de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Empresa.
13. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerara acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.





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

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

16. Destruir, alterar, inutilizar o cualquier otra forma de dañar los datos, documentos o programas de la Empresa.

17. Obstaculizar voluntariamente el acceso de otros usuarios a los datos, documentos o programas de la Empresa, así como acciones que dañen, interrumpan o generen errores en dicha información.

Artículo 56. Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

c) Apercibimiento por escrito.

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

1.2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo, de seis días laborables

a tres meses.

1.1. Por faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

Artículo 57. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

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

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

1. El procedimiento podrá iniciarse: a), como consecuencia de denuncia previa; b), en virtud de informe emitido por uno de los Directores, Subdirectores, Jefes, Encargados o responsable a cuyas órdenes preste sus servicios en la empresa el presunto infractor; o c), como resultado del ejercicio de las funciones de seguimiento y control técnico y económico de la actividad, que corresponden a los Directores. Todo ello, sin perjuicio de las facultades superiores de dirección del conjunto de la actividad empresarial, propias de los órganos de gobierno de la sociedad y de su Consejero Delegado.
2. En todo caso, de la denuncia, informe, actuaciones de seguimiento y control, o iniciativa adoptada por los órganos de gobierno de la sociedad y/o su Consejero Delegado, se dará traslado al Director Económico-Administrativo, a fin de que -previa la realización de las diligencias preliminares que considere oportunas, o la tramitación del correspondiente expediente informativo- eleve al Sr. Consejero Delegado propuesta de incoación o no del oportuno expediente contradictorio.
3. La decisión sobre si, con carácter previo al expediente contradictorio, se deba practicar alguna diligencia preliminar o tramitar expediente informativo corresponderá al Consejero Delegado, a propuesta del Director Económico-Administrativo.
4. Las diligencias preliminares o expediente informativo tendrán por objeto la realización de las averiguaciones y comprobaciones necesarias para, aún sin obtener una certeza total acerca del posible incumplimiento del presunto infractor y su alcance, conseguir ciertos indicios que permitan fundamentar la decisión de incoar o no el expediente contradictorio; así como la verificación de presupuestos

de licitud de la actuación empresarial, tales como la existencia de factores enervantes o exculpatorios de la responsabilidad del imputado, o el transcurso de los plazos de prescripción.

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

6. En estos casos el Director Económico-Administrativo (con el visto bueno del Sr. Consejero Delegado) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares, cuando la presencia del imputado en la Empresa pueda interferir las pesquisas del expediente; asimismo, cuando el presunto infractor ocupe un puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre otros empleados; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo.

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

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

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

10. En aquellos casos en los que se hayan practicado diligencias preliminares, o tramitado expediente informativo, podrán notificarse al presunto infractor en un

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

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

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

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

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

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

15. La antedicha resolución definitiva será notificada al interesado y a sus

representantes legales. Contra la misma el interesado podrá ejercitar las acciones que estime oportunas ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria 1.ª

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

En aquellos casos en que, conforme al nuevo sistema de clasificación profesional y por aplicación de la expresada homologación de grupos, categorías y niveles, la suma del importe del salario base y el complemento de puesto sea inferior a la que por los mismos conceptos hubiere venido percibiendo el interesado conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal transitorio por la diferencia. Dicho complemento lo percibirá mientras permanezca en el nivel en que ahora se le clasifica; siendo absorbido parcial, o totalmente, por el que en el futuro pudiera reconocérsele, si este último fuera superior.

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

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

Disposición transitoria 2.ª

Complemento único de especialización: Aquellos trabajadores que hayan permanecido cinco años consecutivos en el mismo grupo profesional y nivel a contar desde su ingreso en la Empresa o desde la última promoción que hubiese tenido lugar anteriormente a la firma del presente Convenio Colectivo, percibirán este complemento fijado en 63 euros mensuales, el cual se aplicará excepcionalmente una sola vez por persona en estas circunstancias y durante la vigencia de este Convenio.

Disposición transitoria 3.ª

En cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres se ha constituido una Comisión de Igualdad que está elaborando un Plan de Igualdad para la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero.

Las medidas que se recojan en el Plan de Igualdad de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero que no estén recogidas en el presente texto o lo mejoren, se incorporarán en el texto del presente Convenio y se considerarán efectivas desde el momento de la firma de dicho Plan.

DISPOSICIÓN FINAL

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

Anexo I

Tablas salariales para el año 2009

CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO BASE	CMPLTO. PUESTO	TOTAL BRUTO MENSUAL
GRUPO «A» (*)				
JEFE DE AREA	1		1.195,55	2.784,58
	2		973,54	2.562,57
TÉCNICOS/AS SUPERIORES (*)	1		683,78	2.272,81
	2		538,89	2.127,92



CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO BASE	CMPLTO. PUESTO	TOTAL BRUTO MENSUAL			
						1.589,03	
GRUPO «B»							
JEFE DE UNIDAD	1		1.130,66	2.554,94			
	2		884,52	2.308,80			
TÉCNICO/A DE GRADO MEDIO	1		604,97	2.029,26			
	2		465,21	1.889,49			
	3		240,94	1.665,23			
	4			1.424,28			
ENCARGADO/A	1		604,97	2.029,26			
	2	1.424,28	465,21	1.889,49			
	3		240,94	1.665,23			
	4			1.424,28			
PATRON DE EMBARCACION MENOR	N.U.		83,06	1.507,34			
MECÁNICO DE EMBARCACIÓN	1		445,90	1.870,18			
	2			1424,28			
GRUPO «C»							
OFICIAL TÉCNICO	1		708,90	1.635,95			
	2		601,76	1.528,81			
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1		500,65	1.427,71	3	298,88	1.887,90
	2		361,59	1.288,64			
	3		226,98	1.154,03			
	4		111,77	1.038,82			
TÉCNICO/A ESPECIALISTA	1		500,65	1.427,71			
	2		361,59	1.288,64			
	3		226,98	1.154,03			
	4	927,05	111,77	1.038,82			
OFICIAL DE LABORATORIO	1		500,65	1.427,71			
	2		361,59	1.288,64			
	3		226,98	1.154,03			
	4		111,77	1.038,82			
CONDUCTOR/A	1		445,04	1.372,10			
	2		333,77	1.260,82			
CAPATAZ	N.U.		361,59	1.288,64			
BUCEADOR	N.U.		667,56	1.594,62			
GRUPO «D»							
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	N.U.		272,59	1035,59	4		1.589,03
AUXILIAR DE LABORATORIO	N.U.		272,59	1035,59			
AUXILIAR AGROPECUARIO	N.U.	763,00	272,59	1035,59			
AUXILIAR SERVICIOS	N.U.		272,59	1035,59			
MARINERO	N.U.		292,05	1055,05			
CONTROLADOR	N.U.		272,59	1035,59			
CAPITAN DE EMBARCACION	1					742,69	2.331,72
	2					420,19	2.009,22

Anexo II

Tabla de trienios para el año 2009

Antigüedad:

	1.er Trienio 2009	2. Trienio 2009	3.er Trienio 2009	4. Trienio 2009	5. Trienio 2009	6. Trienio 2009
Grupo A	79,42 €	158,84 €	238,25 €	317,67 €	397,09 €	476,50 €
Grupo B	71,08 €	142,16 €	213,25 €	284,33 €	355,41 €	426,49 €
Grupo C	46,27 €	92,55 €	138,82 €	185,10 €	231,37 €	277,64 €
Grupo D	37,64 €	75,28 €	112,91 €	150,55 €	188,19 €	225,83 €

Anexo III

Normas reguladoras del procedimiento de Selección de personal y de provisión de puestos de Trabajo de la «empresa pública para el desarrollo Agrario y pesquero de Andalucía, s.a.»

1.ª Disposiciones generales y ámbito de aplicación.

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

Estas normas serán aplicables a todos los procedimientos que pudieran

convocarse para la provisión de cualesquiera puestos de trabajo que no sean de libre designación, excepto eventuales. Serán de libre designación los puestos directivos, de mando o asesoramiento interno, considerados de especial confianza.

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

Cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado de las presentes Normas al trabajador habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa.

2.ª Requisitos de los aspirantes.

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

- a) Tener nacionalidad española, o cualquiera otra a la que la legislación vigente atribuya iguales derechos a efectos laborales.
- b) No padecer enfermedad contagiosa, ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.
- c) No haber sido separado del servicio, mediante expediente disciplinario, en cualquiera de las Administraciones Públicas.

3.ª Inscripción en la bolsa de empleo.

1. Los interesados podrán ser incluidos en la BE cursando el formulario disponible en la página web de la Empresa durante todo el año.
2. Cada candidato podrá actualizar su currículum a través de la página web en cualquier momento.

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

Titulaciones.

Especialidades.

Formación específica.

Conocimiento de idiomas.

Conocimientos informáticos.

Experiencia.

Tiempo de trabajo en la Empresa, por contrataciones anteriores.

Provincia, conforme a las prioridades señaladas por el candidato.

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

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

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

1. La BE, conformada como base de datos por Recursos

Humanos, será confeccionada y ordenada distribuyendo a los solicitantes por grupos y categorías, conforme al sistema de clasificación profesional vigente; valorando el tiempo de trabajo acumulado y efectivamente prestado en la Empresa por el interesado y sus méritos curriculares (titulación, especialidad, formación, conocimiento de idiomas, conocimientos informáticos, experiencia profesional, capacidad, tiempo de trabajo en la Empresa, y prioridad de provincia de trabajo).

La BE así ordenada será única para toda la Empresa. Sin que el hecho de rehusar o no ser llamado a un puesto de trabajo ofertado para una provincia distinta a las priorizadas por el candidato comporte su exclusión de la Bolsa.

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

3. Para velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, los representantes de los trabajadores (en número de dos y elegidos o designados por el Comité Intercentros) tendrán acceso a la base de datos de la BE; si bien, dicho acceso estará limitado a aquellos datos que no tengan la condición de personales o reservados, conforme a lo establecido en la

Ley Orgánica 5/92 y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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

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

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

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

2. Todo el personal contratados por tiempo indefinido para la realización de trabajos fijos discontinuos, serán llamados anualmente a sus respectivos puestos de trabajo, por el orden de antigüedad que figuraran inscritos en la correspondiente subsección, en el grupo, categoría y nivel que tuvieren reconocidos.

En caso de incumplimiento, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

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

3. La relación laboral del personal contratados para la ejecución de planes o programas públicos se extinguirá por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo de que se trate, conforme a lo dispuesto en los artículos 52.c) y 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en la forma y con los efectos establecidos en el artículo 53 del mismo texto legal. La extinción deberá comunicarse al trabajador por escrito, con

un preaviso de treinta días y poniendo a su disposición simultáneamente la indemnización de veinte días por año de servicio.

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

6.ª Procedimiento de selección.

1. Con el objetivo de fomentar la promoción profesional la Empresa se compromete a publicar el 100% de los procesos de selección que se lleven a cabo para la cobertura de los puestos de trabajo de una duración mínima anual, que no sean continuidad de ejercicios anteriores ni se trate de cobertura de plazas vacantes generadas por el propio procedimiento.

2. Al objeto de facilitar al personal el conocimiento de la existencia de estos procesos de selección, la Empresa hará público los mismos, a través de la publicación en Zaguán de las solicitudes de selección con las que se inicia el proceso en cuestión.

3. El personal que, reuniendo todos y cada uno de los requisitos exigidos en la correspondiente solicitud de selección, decidan participar en estos procesos, deberán solicitarlo en los dos días hábiles siguientes a su publicación en Zaguán.

4. Como principal garantía del respeto a las necesidades de organización y funcionamiento de la Empresa, en cuanto a medidas tendentes a lograr la no producción de desestabilización por la movilidad de los trabajadores y de desequilibrio por pérdidas de aporte tecnológico o productivo, será también requisito imprescindible para poder participar en los procesos de selección llevar en el puesto que se ocupe en ese momento un mínimo, que en ningún caso será inferior a los dos años.

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

Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo mediante contratos por obra o servicio, el proceso se celebrará en una sola fase, realizándose la selección por proceso interno, en el supuesto de quedar desierto, se seleccionará de entre los

candidatos que figuren inscritos en la BE y tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones exigidas para dicho puesto de trabajo.

Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo mediante contratos de interinidad o acumulación de tareas, el proceso se celebrará en una sola fase, que se seleccionará de entre los candidatos que figuren inscritos en la BE y tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones exigidas para dicho puesto de trabajo.

6. A la vista de las necesidades de personal, el procedimiento se iniciará a propuesta del Director responsable del área a que corresponda el puesto de trabajo a cubrir. La Dirección de la Empresa confeccionará y aprobará el contenido de las pruebas y, en su caso, el baremo aplicable a los participantes.

La propuesta deberá especificar los siguientes particulares:

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

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

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

7. La selección se llevará a cabo por una Comisión constituida al efecto, cuyos miembros serán designados por el Director que hubiere efectuado la propuesta.

En todo caso, de la repetida Comisión formará parte la persona responsable de Recursos Humanos.

Recursos Humanos dará traslado de la propuesta, con las especificaciones arriba indicadas, a todos los miembros de la Comisión; y hará pública la convocatoria en el modo y por los medios que se estimen adecuados. Asimismo, dará traslado de dicha propuesta a los representantes de los trabajadores (dos, designados por y de entre los miembros del Comité Inter centros); para que, con la debida información, puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (Anexo A).

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

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

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

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

representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

que se rige la BE.

2. La reclamación deberá formularse por escrito, que contendrá las alegaciones y fundamentos de la pretensión; de igual modo, Recursos Humanos resolverá por escrito y fundadamente lo que proceda. En el caso de que persistiera la diferencia o disparidad de criterios respecto a la cuestión de fondo de la reclamación, se elevará lo actuado para su estudio y resolución por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, en su reunión ordinaria inmediata siguiente.

Agotada ésta última vía sin acuerdo, las partes podrán ejercitar las acciones que estimen convenientes ante la jurisdicción u organismos de mediación competentes.

8.ª Contrataciones.

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

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

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

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

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

3. La notificación del resultado del procedimiento a los candidatos seleccionados o no, se llevará a efecto normalmente mediante comunicación telefónica; y cuando ello no fuera posible, mediante correo electrónico, carta o telegrama con aviso de recibo, con indicación del lugar, fecha y hora en que deberán comparecer al efecto de formalizar el contrato. En todo caso, en el expediente deberá quedar constancia fehaciente de dicha notificación.

4. El candidato seleccionado que rehusara su contratación o no se presentara en



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

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

