CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 10 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa Gestión Medioambiental, S.A. (7100422).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa Gestión Medioambiental, S.A. (Código de Convenio número 7100422), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 31 de mayo de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 20 de mayo de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

Tercero. Disponer la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de junio de 1994.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y SUS TRABAJADORES

1994-1995

INDICE**Capítulo I. Disposiciones Generales. Ambito de Aplicación**

- Art. 1. Ambito personal y funcional.
- Art. 2. Ambito territorial.
- Art. 3. Ambito temporal.
- Art. 4. Denuncia, prórroga y revisión.
- Art. 5. Vinculación a la totalidad.
- Art. 6. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

Capítulo II. Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

- Art. 7. Organización del trabajo.
- Art. 8. Grupos y niveles profesionales.
- Art. 9. Relación de puestos de trabajo.
- Art. 10. Trabajos de superior e inferior categoría.
- Art. 11. Movilidad geográfica y funcional.
- Art. 12. Desplazamientos temporales.

Capítulo III. Provisión de Vacantes, Ingreso y Promoción. Estabilidad en el Empleo

- Art. 13. Provisión de vacantes. Contratación de personal.
- Art. 14. Contratación temporal.
- Art. 15. Estabilidad en el empleo.

Capítulo IV. Jornadas, Descansos, Vacaciones y Permisos

- Art. 16. Jornada laboral y horarios.
- Art. 17. Calendario laboral.
- Art. 18. Cambio de jornada por motivos personales.
- Art. 19. Prolongación de jornada.
- Art. 20. Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.
- Art. 21. Horas extraordinarias.
- Art. 22. Vacaciones.
- Art. 23. Permisos retribuidos.
- Art. 24. Permisos no retribuidos.
- Art. 25. Excedencias.
- Art. 26. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Capítulo V. Seguridad e Higiene

- Art. 27. Seguridad e higiene.
- Art. 28. Representación de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.
- Art. 29. Prendas y medidas de protección.
- Art. 30. Asistencia Sanitaria.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

- Art. 31. Norma general.
- Art. 32. Faltas leves.
- Art. 33. Faltas graves.
- Art. 34. Faltas muy graves.
- Art. 35. Sanciones.
- Art. 36. Prescripción de faltas.
- Art. 37. Procedimiento sancionador.
- Art. 38. Garantías procesales.

Capítulo VII. Condiciones Económicas

- Art. 39. Retribuciones básicas, complementos y plusés salariales.
- Art. 40. Antigüedad.
- Art. 41. Productividad y competitividad.
- Art. 42. Complemento transitorio.
- Art. 43. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 44. Horas extraordinarias.
- Art. 45. Dietas y desplazamiento.
- Art. 46. Anticipo a cuenta de devengos mensuales.
- Art. 47. Forma de pago.
- Art. 48. Revisión de las retribuciones e indemnizaciones para 1995.

Capítulo VIII. Formación Profesional y Acción Social

- Art. 49. Formación profesional.
- Art. 50. Acción social.
- Art. 51. Anticipos y créditos.
- Art. 52. Prestaciones complementarias por I.L.T.
- Art. 53. Seguros.

Capítulo IX. Acción Sindical

- Art. 54. Derechos de los trabajadores.
- Art. 55. Delegados de Personal. El Comité Intercentros.
- Art. 56. Acción sindical.

CAPITULO I.**DISPOSICIONES GENERALES****AMBITO DE APLICACION****Artículo 1. Ambito personal y funcional.**

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa de Gestión Medioambiental

(en adelante EGMASA) y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente. Quedan no obstante excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto núm. 1382/1985 de 1 de agosto por el que se regula el personal de Alta Dirección, así como aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo en la empresa con rango de Dirección.

Ningún trabajador podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas por el presente Convenio, salvo lo previsto en la legislación vigente al tiempo de su firma.

Artículo 2. Ambito territorial.

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

Artículo 3. Ambito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1995. Los efectos económicos se retrotraerán a 1.1.1994.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

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

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales completos y revisado en sus aspectos económicos de manera automática con arreglo al art. 48.

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

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, el Convenio devendría ineficaz, debiendo reconsiderarse en su totalidad, siempre que la Comisión de Interpretación y Vigilancia (art. 6) determinase que aquéllas afectasen sustancialmente al mismo.

Las mejoras del presente Convenio, respetarán las que, con superación de éstas, en su conjunto y cómputo anual, tenga pactadas individualmente la empresa con sus trabajadores.

Artículo 6. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

1.º Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de quince días a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, la

Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo (COMVI).

2.º Esta Comisión estará formada por ocho miembros de los cuales cuatro lo serán en representación de los trabajadores y otros tantos en representación de la Empresa que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio, y un secretario con voz pero sin voto que se nombrará por unanimidad.

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

3.º La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.

b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.

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

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

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

e) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven del presente Convenio.

4.º El funcionamiento de esta Comisión será el siguiente:

a) La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de una de las partes, en el plazo de 72 horas a partir de la fecha de petición. Su celebración tendrá lugar cualquiera que sea el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo estar ambas representadas.

b) La cuestión planteada deberá resolverse en el plazo máximo de quince días.

c) El Secretario levantará acta de cada sesión. El Acta deberá estar firmada por todos los asistentes.

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

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 7. Organización del trabajo:

A) Organización del trabajo.

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

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

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

B) Ambito de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3. Fijación tanto de los «índices de aprovechamiento de recursos» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de producción de que se trate.

4. La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

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

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

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

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

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

Artículo 8. Grupos y Niveles Profesionales

1.º Grupos profesionales.

Grupo A. Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, o de experiencia laboral equivalente, desempeñen un puesto de trabajo definido como de titulado superior o experiencia asimilada en la Relación de Puestos de trabajo (RPT).

Niveles:

Nivel 1.
Nivel 2.
Nivel 3.

Las funciones generales de los niveles se determinan en el apartado 2.º de este artículo. Las funciones concretas de cada puesto de trabajo se determinan en la R.P.T.

Grupo B. Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado universitario, Formación Profesional de tercer grado o titulación o experiencia profesional equivalente, desempeñen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada en la R.P.T.

Niveles:

Nivel 1.
Nivel 2.

Las funciones de los niveles se determinan en el apartado 2.º de este artículo. Las funciones concretas de cada puesto de trabajo se determinan en la R.P.T.

Grupo C. Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Bachiller Superior, B.U.P., Formación Profesional de segundo grado o titulación o experiencia equivalente, ocupen puestos de trabajo para los que se exija dicha titulación o experiencia asimilada en lo RPT.

Niveles:

Nivel 1.
Nivel 2.
Nivel 3.

Las funciones de los niveles se determinan en el apartado 2.º de este artículo. Las funciones concretas de cada puesto de trabajo se determinan en la R.P.T.

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

No se distinguen niveles dentro del grupo.

Las funciones generales de este grupo se determinan en el apartado 2.º de este artículo. Las funciones concretas de cada puesto de trabajo se determinarán en la R.P.T.

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

No se distinguen niveles dentro del grupo.

Las funciones generales de este grupo se determinan en el apartado 2.º de este artículo. Las funciones concretas de cada puesto de trabajo se determinarán en la R.P.T.

2.º Niveles profesionales.

Grupo A.

En el nivel 1, se integran los responsables de unidades administrativas o productivas de mayor grado de responsabilidad, por su mayor volumen de negocio, número de personal a su cargo, etc. que no sean plantas industriales para las que se exija titulación superior o experiencia equivalente. Las funciones de este nivel se caracterizan especialmente por la gestión y supervisión de dichas unidades, respondiendo de los resultados obtenidos de acuerdo con las directrices emanadas de la Dirección de la que dependen. Asimismo se integran en este nivel las unidades administrativas para las que se exija titulación superior o experiencia equivalente.

En el nivel 2 se encuadran los responsables de unidades administrativas o productivas de menor nivel, para las que se exija titulación superior o experiencia asimilable.

En el nivel 3 se encuadran los titulados superiores, con experiencia, que se adscriban a puestos de trabajo para los que se requiera dicha titulación y colaboren en las distintas unidades administrativas o técnicas y auxilien a sus responsables, debiendo desarrollar tareas de alto contenido intelectual.

Grupo B.

En el nivel 1 de este grupo se integran los responsables de unidades técnicas o administrativas y los supervisores técnicos para cuyo desempeño se exija titulación de grado medio o experiencia equivalente. Se caracteriza este nivel por comprender funciones de supervisión y

coordinación de los trabajos de las unidades administrativas o instalaciones productivas sencillas o supervisión de obras y servicios.

En el nivel 2 se encuadran los puestos de trabajo asignados a personal para los que se exija la titulación de grado medio, con experiencia o sin titulación pero con experiencia equivalente, que colaboren en el desarrollo de funciones asignadas al personal de nivel superior dentro del grupo.

Grupo C.

El nivel 1 de este grupo se caracteriza en especial dentro del grupo por la circunstancia de poder tener personal a su cargo. En el nivel 2 se encuadran los trabajadores del grupo con mayor experiencia y polivalencia profesional, que posibilita ejecutar las tareas de mayor complejidad y desarrollar trabajos de distinta índole de acuerdo con las necesidades de la actividad.

En el nivel 3 se encuadran los trabajadores con experiencia acreditada que desempeñan las labores ordinarias del grupo correspondientes a su titulación y/o experiencia equivalente.

Grupo D.

Se caracteriza este grupo por estar integrado por aquellos puestos de trabajo cuyas funciones son de carácter elemental y se llevan a cabo con arreglo a instrucciones sobre criterios y métodos muy precisos, con un alto grado de supervisión, si bien requieren de conocimientos académicos básicos y/o experiencia profesional equivalente.

Grupo E.

Se integran en este grupo el personal cuyas funciones, con un alto grado de dependencia, sólo requieren esfuerzo físico y/o atención y no requieren de cualificación académica o profesional.

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.

La Empresa está obligada todos los meses de enero de cada año a presentar a los representantes de los trabajadores la estructura de los puestos de trabajo para el buen funcionamiento de la misma. La aprobación de la R.P.T. necesitará de la conformidad de la COMVI. Esta relación consistirá en la especificación de los criterios de valoración de puestos, contenidos materiales y responsabilidades de cada puesto y el grupo y nivel profesional que tendrán los trabajadores que lo ocupen.

La Empresa comunicará a los representantes del personal la previsión de plazas que pretende dotar en el ejercicio.

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

Artículo 10. Trabajos de inferior y superior categoría:

Además de lo establecido en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias, y durará el tiempo mínimo imprescindible.

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

Artículo 11. Movilidad geográfica y funcional.

1. La movilidad geográfica se efectuará siempre entre puestos de trabajo de, al menos, el mismo grupo y nivel, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

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

- a) Abono de los traslados de los trabajadores y de sus familiares.
- b) Transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- c) El resto de las ayudas por razón de traslado se pactarán entre la Empresa y el trabajador afectado.

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

7. Garantías:

a) El trabajador afectado por los cambios reseñados anteriormente, mantendrá su categoría correspondiente al grupo y nivel que tuviera consolidado en el momento del cambio, así como con la retribución correspondiente; no obstante, si el nuevo puesto fuera de categoría o nivel superior, percibirá la retribución correspondiente a esta situación mientras dure la misma.

b) Todo aquel trabajador que haya agotado el plazo máximo de movilidad geográfica o traslado voluntario (12 meses), no podrá verse afectado de nuevo por este tipo de traslado, durante un período que como mínimo será de 2 años.

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

- a) Los trabajadores que hayan cumplido 48 o más años.
- b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios.

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

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

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

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

- Tener menos cargas familiares.
- No estar realizando estudios en ese curso escolar.

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

La empresa podrá libremente disponer la movilidad funcional de los trabajadores entre puestos del mismo grupo, nivel y centro de trabajo.

Artículo 12. Desplazamientos temporales.

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

2. El trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

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

CAPITULO III

PROVISION DE VACANTES, INGRESO Y PROMOCION. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Artículo 13. Provisión de vacantes. Contratación de personal.

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

La provisión de vacantes se realizará con carácter prioritario mediante los procedimientos de traslados y promoción a ascensos, por este orden, cuando en plantilla existan trabajadores que cumplan con las características exigidas para el puesto de trabajo a cubrir, la COMVI determinará los criterios generales para la provisión de vacantes. Corresponderá a la Dirección de la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, resolver sobre la provisión de vacantes mediante los sistemas de traslados y promoción a ascensos. Si no existe personal adecuado en la empresa, ésta lo podrá contratar, salvo los puestos de nivel 1 de los grupos A y B, mediante oferta genérica ante las oficinas del INEM, sin perjuicio de los casos en que se resuelva por la Dirección de la empresa la difusión pública de ofertas de empleo.

Artículo 14. Contratación temporal.

1. Los puestos de trabajo que, formando parte de la R.P.T. de la Empresa, queden vacantes podrán ser cubiertos por personal laboral temporal de conformidad con la normativa vigente, todo ello en función de los objetivos y presupuestos aprobados por la Dirección de la empresa. También podrán ser objeto de contrato temporal los puestos no contemplados en la R.P.T. que sea necesario proveer con carácter coyuntural. La retribución será de acuerdo con su nivel profesional.

2. La selección del personal a contratar temporalmente se efectuará de conformidad con los criterios del art. 13.º

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

Artículo 15. Estabilidad en el empleo.

La relación laboral de los trabajadores que hayan prestado en EGMASA servicios continuados en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediatamente superior, por tiempo superior a tres años, será de carácter indefinida,

con independencia de los tipos de contrato que hubieran suscrito con la empresa.

Lo anteriormente dispuesto será igualmente aplicable a aquellos trabajadores que hubieran prestado servicios en EGMASA de manera interrumpida y cuyos períodos trabajados excedan de tres años, siempre que ninguna de las interrupciones en la prestación de sus servicios hubiera sido superior a seis meses.

CAPITULO IV

JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 16. Jornada laboral y horarios.

La jornada laboral de trabajo será de 1.784 horas anuales.

Para conocimiento de los empleados, trimestralmente se publicará en los diferentes centros de trabajo el desarrollo del cómputo anual de cada empleado.

El horario se determinará por la Dirección de la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores.

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

- Que la jornada ordinaria de trabajo no supere las nueve horas diarias, salvo horarios de Fin de Semana.
- Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de, al menos, doce horas.

- Que la distribución de las jornadas se concentre preferentemente en cinco días de trabajo, seguidos de dos días de descanso consecutivos, salvo horarios de Fin de Semana. La COMVI informará la distribución de las jornadas especiales por necesidades del servicio.

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

- En los relevos de trabajos a turnos, se computará como tiempo trabajado diez minutos más sobre la jornada ordinaria correspondiente al turno, compensándose dichos tiempos por descansos, que se disfrutarán acumuladamente cuando las circunstancias de producción lo permitan.

Artículo 17. Calendario laboral.

Con anterioridad al 30 de noviembre de cada año los diferentes Comités de Centro, o en su defecto los Delegados de Personal propondrán de acuerdo con la jornada anual pactada, el calendario laboral de su centro, que podrá comprender la distribución anual de los días de trabajo, los descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles. A la vista de la propuesta presentada la Dirección de la empresa resolverá sobre el calendario laboral anual.

Artículo 18. Cambios de jornadas por motivos personales.

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

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

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

Artículo 19. Prolongación de jornada.

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

Los tiempos adicionales trabajados serán compensados en tiempo equivalente de su jornada laboral.

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

Artículo 20. Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

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

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

No obstante, en los casos en que el trabajador, por circunstancias relativas al trabajo deba pernoctar fuera del municipio donde radique el centro de trabajo, se computarán 12 horas de trabajo. El exceso sobre las nueve horas, que no tendrá carácter de hora extraordinaria se compensará por descanso en igual proporción, sin posibilidad de acumulación.

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

Artículo 21. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

4.º La Dirección de la empresa o del centro de trabajo informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, delegados sindicales y en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución temporal y relación nominal de los trabajadores que las realizaron. Asimismo, y en función de esta información y los criterios más arriba señalados, la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores

determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

5.º Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador y previa comunicación de 48 horas anteriores por tiempo de descanso en la proporción de una hora extraordinaria trabajada por dos de descanso. El descanso compensatorio será disfrutado por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

6.º El valor de las horas extraordinarias se ajustará a lo previsto en el artículo 44 del presente convenio.

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

Artículo 22. Vacaciones.

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

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

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

a) Acuerdo entre los trabajadores de una misma dirección o departamento, de la misma categoría y turno.

b) En caso de que no existiera acuerdo entre los trabajadores de la misma dirección o departamento, categoría y turno, tendrán preferencia quienes tengan responsabilidades familiares.

c) En caso de concurrir en estas circunstancias varios trabajadores será determinante la antigüedad en la empresa.

d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de vacaciones, la empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permite las necesidades del servicio.

e) Las jornadas trabajadas en exceso debido a las fiestas abonables no recuperables podrán, a petición del trabajador, acumularse bien a la semana siguiente en las mismas circunstancias en que se trabajó, o a las vacaciones anuales. En ambos casos siempre que las necesidades del servicio lo permita.

g) En caso de contrato temporal inferior a un año, las vacaciones correspondientes a dicho contrato podrán acumularse en el supuesto en que el trabajador siga ligado a la empresa, siempre que las vacaciones devengadas no excedan de 22 días hábiles en un período anual.

h) En caso de interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador tendrá derecho a 2 días hábiles por cada día de vacaciones no disfrutado.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

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

a) Lo previsto en el artículo 37-4.º del estatuto de los Trabajadores será igualmente aplicable a los trabajadores varones, cuando acrediten que su cónyuge no disfruta de dicho permiso retribuido, durante el primer año del nacimiento del hijo.

b) Lo previsto en el apartado 3-b del citado artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, será igualmente aplicable a los supuestos de adopción.

c) Lo establecido en el apartado 3-c del mencionado artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, será ampliado a dos días en el caso de que el nuevo domicilio se encuentre en otro término municipal.

d) Los días 24 y 31 de diciembre serán disfrutados por los trabajadores como permiso retribuido. Si dichos días coincidieren con un día no laborable, se disfrutarán dichos días en un día laborable comprendido entre el 24 de diciembre y el 8 de enero del siguiente año.

La empresa, discrecionalmente y previo informe de la comisión de interpretación y vigilancia, podrá conceder licencias retribuidas, por período de hasta un año, para la realización de estudios directamente relacionados con el objeto social de la empresa y las funciones que el trabajador desempeñe en ella. Esta licencia sólo podrán solicitarla los trabajadores con más de tres años de antigüedad y no podrán concederse cuando se encuentren en la misma situación más del 10% de la plantilla o más del 25% del grupo profesional a que pertenezca el trabajador. Este, mientras dure el permiso tendrá derecho al salario base, si no percibe ninguna otra prestación durante este período. El trabajador que disfrute un permiso de esta naturaleza no tendrá derecho en los tres años siguientes a la excedencia voluntaria ni a licencias retribuidas y, de causar baja voluntaria o ser despedido procedentemente, deberá indemnizar a la empresa con las retribuciones percibidas durante dicho período.

Por la comisión de interpretación y vigilancia, se estudiarán otras causas susceptibles de concesiones de licencias retribuidas.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores con tres años como mínimo al servicio de la empresa podrán solicitar licencias sin retribución que serán otorgadas por la empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta licencia tendrá duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada 3 años, siempre y cuando hayan agotado el plazo máximo de tales licencias.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 5 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, podrá solicitar una reducción de la mitad de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La empresa concederá dicha reducción, siempre que las necesidades del servicio lo permita.

Artículo 25. Excedencias.

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

I. Excedencia forzosa

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de acuerdo con los estatutos del sindicato

y de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputado o senador de las Cortes Generales, diputados de Asambleas Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones, Entidades y Empresas Públicas del Estado, Autonómicas, Locales, Comunitarias o Internacionales, cuyo nivel esté considerado como de Alto cargo en la legislación correspondiente.

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

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

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

II. Excedencia voluntaria

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

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

III. Excedencias especiales

1. Por atención al cuidado de los hijos. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de los hijos. Este período empezará a contarse desde la fecha del nacimiento.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

En caso que sea la mujer trabajadora la solicitante de la excedencia, el período se computará desde la fecha del término de la licencia de embarazo.

En el supuesto de adopción, se computará desde la fecha en que ésta se produzca.

Los trabajadores que se encuentren en este tipo de excedencia podrán solicitar el reingreso dentro del período de quince meses desde que se inició la excedencia.

El régimen de reserva de puesto de trabajo será el establecido en el párrafo segundo del artículo 46-3 del Estatuto de los trabajadores.

2. Por prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio. El trabajador tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el servicio militar o servicio social sustitutorio. El interesado deberá solicitar su reingreso, en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha de su finalización.

Si sus obligaciones militares o sociales sustitutorias, y con la correspondiente autorización de la jurisdicción militar, le permitieran acudir a su puesto de trabajo

diariamente, al menos media jornada el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de habéres que le correspondan.

Excedencia por cuidados. Los trabajadores que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente o descendiente en primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad por limitaciones físicas o psíquicas, que requiera una atención continuada e intensiva, tendrán derecho, por una única vez durante su relación con EGMASA a un período de excedencia, que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse, a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que las sumas de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditada. El régimen de estas excedencias será el establecido para las excedencias voluntarias.

Artículo 26. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Además de lo dispuesto en el artículo 24, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 27. Seguridad e Higiene.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante, así como el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Representación de los trabajadores en materia de Seguridad e Higiene.

Para la observancia y cumplimiento de lo antes mencionado, ambas partes acuerdan la creación de la figura del Vigilante de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo que se considere necesario y a nombramiento de la COMVI. A nombramiento de la Empresa se creará la figura del Asesor Técnico de Seguridad e Higiene.

Las funciones del Vigilante de Seguridad serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones en materia de seguridad e higiene.

b) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a prevenir los riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores. Todo esto teniendo siempre en cuenta las condiciones específicas de cada centro de trabajo y cada puesto de trabajo.

c) Informar en la tramitación de expediente sobre toxicidad, penosidad o peligrosidad.

d) Si el riesgo de accidente fuere inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por el vigilante de seguridad de acuerdo con la empresa, y solicitar la intervención de la autoridad laboral competente, si existiera discrepancia con la empresa.

e) La empresa promoverá la formación específica de estos vigilantes de seguridad e higiene.

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

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

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

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

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

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta en materia de jornada, lo previsto en los arts. 28, 29 y 30 del Real Decreto 2.001/83 de 28 de julio en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

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

Artículo 29. Prendas y medidas de protección.

1.º Prendas y protecciones de trabajo.

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

La dotación mínima será:

- Técnicos y Analistas: Dos batas y un par de calzado al año.

- Personal de Plantas: Dos monos y un par de calzado de seguridad en el momento de la contratación efectiva y un mono y un par de calzado de seguridad cada seis meses y ropa de abrigo.

En el caso de manipulación de ácidos o materias corrosivas, se proveerá la dotación adecuada frente a los citados agentes.

A los trabajadores que realicen actividad a la intemperie se les dotará de equipamiento impermeable.

- Personal de Flota: Dos equipos de verano y dos de invierno al año (pantalón y camisa), un par de calzado cada seis meses y ropa de abrigo.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar la uniformidad prevista durante el tiempo de trabajo.

2.º Medidas de protección.

Además de la que resulten de las funciones propias del vigilante de seguridad de higiene:

a) Protección a la Maternidad.

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo cuando, según dictamen médico, las condiciones de trabajo relativas a toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, régimen de turnos, etc.,

puedan suponer riesgo para la madre o el feto, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore.

b) Trabajos en pantalla.

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

c) Personal con capacidad disminuida.

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

Artículo 30. Asistencia sanitaria.

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

b) Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31. Norma general.

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

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

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

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

Artículo 32. Faltas leves.

a) Incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

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

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

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

f) El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación y demás bienes de la empresa.

g) La violación del derecho a la intimidad y a la

consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales de naturaleza sexual.

Artículo 33. Faltas graves.

a) La falta de obediencia debida a los superiores.

b) El abuso de la autoridad en el ejercicio del cargo.

c) La falta de consideración y respecto con los superiores, compañeros, subordinados, clientes, proveedores y público en general.

d) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

e) La desobediencia relacionada con su trabajo y el cumplimiento de los deberes contemplado en los apartados a), b) y c) del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

i) 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.

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

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

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

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

Artículo 34. Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La simulación de enfermedades o accidente que conlleve una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

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

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

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

Artículo 35. Sanciones.

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

- Por faltas leves:

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

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

- Por faltas graves:

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

- Por faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

Artículo 36. Prescripción de faltas.

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

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

Artículo 37. Procedimiento sancionador.

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

Artículo 38. Garantías procesales.

La empresa garantizará al personal contra el que se siga querrela, sea detenido, acusado, procesado o demandado civilmente, por razón de su trabajo en interés de la empresa, la defensa jurídica, representación procesal, los costos de enjuiciamiento y las fianzas. Con derecho a libre elección de abogado y procurador.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 39. Retribuciones básicas, complementos y pluses salariales.

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

En todo caso los complementos de puestos de trabajo y pluses salariales para cada trabajador, previstas en la Relación de Puestos de Trabajo, no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención al puesto de trabajo al que efectivamente esté adscrito el trabajador.

Las retribuciones de los trabajadores contratados en prácticas o aprendizaje se ajustará a lo previsto en la legislación vigente al tiempo de su contratación.

Artículo 40. Antigüedad.

Consistirá en un 1% anual del Salario Base previsto en la R.P.T. para el puesto de trabajo en el que en cada momento esté encuadrado el trabajador. El complemento de antigüedad se devengará cuatrianualmente.

Se abonará a partir del primer día del mes en que el trabajador cumpla 4 años o múltiplo de 4 de servicios efectivos. El tiempo de trabajo en cualquier sociedad o U.T.E. participada mayoritariamente por E.G.M.A.S.A., será reconocido a efectos de antigüedad.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscritos sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a 4 años ininterrumpida o ininterrumpidamente.

Artículo 41. Productividad y competitividad.

La empresa promoverá la implantación de un sistema de incentivos por cumplimiento de objetivos que será sometido a la aprobación de los representantes de los trabajadores. Dicho complemento estará referido especialmente al cumplimiento como mínimo del 75% de los objetivos estratégicos y básicos de actuación, definidos por la Dirección de la Empresa, así como a los resultados económicos del ejercicio en cuestión. Inicialmente dicho complemento será exclusivamente aplicable a las categorías 1 y 2 del grupo A.

Artículo 42. Complemento transitorio.

Aquellos trabajadores cuya salario bruto anual pactado individualmente fuera superior al previsto en la R.P.T. para 1994, mantendrán para dicho ejercicio su retribución salarial, si bien la diferencia entre la misma y el salario previsto en la citada R.P.T., se convertirá en un complemento transitorio, que será absorbido por los futuros incrementos salariales que tengan lugar con arreglo al presente Convenio Colectivo y, en su caso, por las retribuciones que se devengarán por productividad y competitividad.

Artículo 43. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

SB = Sueldo base Mensual.

CN = Complemento de Nivel.

A = Cantidad mensual percibida por antigüedad.

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

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

Artículo 44. Horas extraordinarias.

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

(Sueldo base + complemento de nivel + complementos de puesto de trabajo/1.784) x 1,75.

Para las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos o festivos, el coeficiente multiplicador será de 2, excepto en el caso de que dichos días sean laborables con arreglo al calendario de trabajo.

Artículo 45. Dietas y desplazamientos.

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

1. Por gastos de manutención y alojamiento:

- Alojamiento: (La cuantía que corresponda por alojamiento y desayuno en hotel de hasta tres estrellas).
- Media manutención: Hasta 2.500 ptas.
- Manutención completa: Hasta 5.000 ptas.

2. Por gastos de desplazamiento: 29 ptas. por kilómetro recorrido o el abono del billete en medio de transporte público si el trabajador así lo prefiere.

Como consecuencia de las continuas fluctuaciones del precio del combustible éste se revisará al alza o a la baja semestralmente por parte de la COMVI.

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

b) En el caso de incidencias y/o similares la empresa dispondrá de los mecanismos necesarios para que el trabajador en ningún caso tenga que afrontar los gastos que pudiera surgir.

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

Artículo 46. Anticipo a cuenta de devengos mensuales.

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

Artículo 47. Forma de pago.

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

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

Artículo 48. Revisión de las retribuciones e indemnizaciones.

Las retribuciones e indemnizaciones correspondientes a 1994 se incrementarán para 1995 en un 3%.

CAPITULO VIII

FORMACION PROFESIONAL Y ACCION SOCIAL

Artículo 49. Formación Profesional.

1.º De conformidad con lo que prevé el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

Para ello la empresa se compromete a:

- a) Sufragar íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con las actividades de EGMASA.
- b) Los cursos de formación indirectamente relacionados con la actividad de la empresa, pero que interesen para la formación de un trabajador, tales como formación en idiomas, uso de sistemas informáticos, etc., serán subvencionados parcialmente, como máximo en un 50%.

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

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

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

4.º Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional disfrutando de los siguientes beneficios:

- a) Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia de dichas clases.
- b) Cuando el curso sea en régimen de plena dedica-

ción y ello sea incompatible con la organización del trabajo, la Empresa podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, retribuido, por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

5.º Los trabajadores podrán asistir a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia será voluntaria para el trabajador, a quien se le abonará además de su salario íntegro, los gastos de viaje, dietas y matriculación. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

6.º La empresa incluirá en su presupuesto anual la partida necesaria para la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación.

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

Artículo 50. Acción social.

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

La administración del fondo se llevará a cabo por la COMVI y se destinará a las siguientes medidas sociales:

- a) Ayudas para estudios de los trabajadores o de sus hijos.
- b) Subvención de gastos de guardería.
- c) Ayudas por natalidad.
- d) Ayudas por nupcialidad.
- e) Ayudas a los familiares dependientes de trabajadores fallecidos.
- f) Ayudas por familiares minusválidos físicos o psíquicos, a cargo de los trabajadores.
- g) Negociación con entidades de crédito, en donde EGMASA tenga depósitos, de condiciones crediticias ventajosas para los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las medidas previstas en el art. 55.
- h) Sufragar o subvencionar parcialmente el coste de asistencia sanitaria privada.
- i) Sufragar, total o parcialmente, costes de lentes, inclusive las de contacto, cuando por la enfermedad en la visión que se tenga, resulten especialmente indicadas.

Artículo 51. Anticipos y créditos.

A) Anticipos.

Los trabajadores por tiempo indefinido tendrán derecho a percibir hasta el importe de tres mensualidades íntegras a devolver en un año. Los trabajadores temporales podrán solicitar dichos anticipos, si bien el reintegro de los mismos deberá efectuarse en el tiempo de vigencia del contrato, cuando éste sea inferior a un año.

B) Subvención de préstamos.

La Empresa subvencionará con cargo a la partida que a tal efecto se prevea en los presupuestos anuales los intereses de los préstamos concedidos a tal fin. La COMVI informará la concesión de subvenciones de préstamos, en atención a las circunstancias económicas del trabajador.

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

Artículo 52. Prestaciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.

Se establece una prestación por enfermedad, maternidad accidente, o invalidez, con el fin de que los trabajadores en estas situaciones, justificadas mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución, desde el primer día en que se produzca esta situación.

Artículo 53. Seguros.

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

Invalidez Permanente, total o absoluta derivada de accidente: 5.000.000 ptas.

Fallecimiento en accidente: 5.000.000 ptas.

Fallecimiento en accidente, circulación, actividades submarinas y gran invalidez derivada de accidente: 6.000.000 ptas.

El coste de estas pólizas será asumido por la empresa.

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

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

A los trabajadores que habitualmente deban realizar desplazamientos con su automóvil particular, sin perjuicio de las indemnizaciones por kilometraje, se le sufragará un seguro a todo riesgo del automóvil, que cubra tales riesgos durante el período de utilización en comisión de servicio. La COMVI determinará los trabajadores afectados a esta medida.

CAPITULO IX

ACCION SINDICAL

Artículo 54. Derechos de los trabajadores.

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

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

En la relación de trabajo los trabajadores tendrán derecho a:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.

c) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de: sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político, así como por razón de lengua, o cualquier otro supuesto contenido en el artículo 2 de la Constitución española.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida en dinero.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 55. Delegados de Personal. El Comité Intercentros.

A) DELEGADOS DE PERSONAL

1. En aquellos centros de trabajo en los que el número de trabajadores sea inferior a 50, éstos estarán representados por delegados de personal en número.

De 6 a 30 trabajadores 1 Delegado.
De 31 a 49 trabajadores 3 Delegados.

En centro con menos de 6 trabajadores, se elegirá un representante que tendrá voz pero sin voto.

2. Estos delegados de personal ejercerán de forma individual y/o mancomunada, la representación de los trabajadores de cada centro para la defensa de los intereses de los mismos. Los delegados de personal tendrán las mismas competencias y garantías que el comité de empresa, contando al mes con 16 horas para el ejercicio de su actividad sindical o de representación individual y/o colectiva de cualquier trabajador o trabajadores que lo requiriesen.

3. Crédito de horas retribuidas; éstas serán todas las empleadas en el ejercicio de funciones del punto anterior, así como las que sin afectar a éste directamente se motiven por la negociación de convenios colectivos o causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

Con independencia de que las reuniones sean convocadas por la empresa o los trabajadores de ésta.

Los gastos que se originen a los miembros del comité intercentro o delegados de personal, serán sufragados por la empresa.

B) EL COMITÉ INTERCENTROS

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

Por ello, y para una mayor eficacia y transparencia en las relaciones laborales, se constituye el comité intercentro de acuerdo con el artículo 63.3 del estatuto de los trabajadores formado por los delegados de personal de los distintos centros de trabajo y miembros del Comité de Empresa si lo hubiere.

Este Comité tendrá un máximo de trece miembros.

Son de la competencia exclusiva del comité intercentros aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo.

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

Tanto el comité intercentro, como los delegados de personal, dispondrán para su uso de locales de reunión

o trabajo, equipados adecuadamente para el normal desarrollo de sus funciones.

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

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

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

Artículo 56. Acción Sindical.

Los trabajadores de la Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituirse en Sección Sindical de acuerdo con las disposiciones de la Ley 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

ESTIPULACION TRANSITORIA

Los trabajadores de los niveles 1 y 2 del Grupo «A», a los que le será de aplicación el art. 41 del presente Convenio, percibirán durante el año 1994, y hasta tanto se apruebe el sistema de incentivos por cumplimiento de objetivos, un complemento transitorio de productividad por importe de un 5% sobre el salario base del Grupo, que se devengará en doce mensualidades.

Dicho complemento absorberá el complemento transitorio al que se refiere el art. 42 de este Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el mismo.

ANEXO I

Tabla Salarial para 1994

TABLA DE RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTOS

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO NIVEL
A	1	2.348.000	45%
A	2	2.348.000	30%
A	3	2.348.000	20%
B	1	1.950.000	30%
B	2	1.950.000	20%
C	1	1.650.000	30%
C	2	1.650.000	20%
C	3	1.650.000	
D		1.380.000	
E		1.300.000	

COMPLEMENTOS	IMPORTES
COMPLEMENTO ESPECIAL RESPONSABILIDAD	10% AL 35%
TOXICIDAD Y PENOSIDAD	180.000
POLIVALENCIA	12%
TURNICIDAD	10%
NOCTURNIDAD	25%*0,3
FESTIVIDAD	20%*0,3
EMBARQUE	15%
TRASLADO PUERTO BASE	5%
TRABAJOS SUBMARINOS	2.000 POR M' DIAS DE INMERSION
PLUS DE TRANSPORTE	120.000

LOS PORCENTAJES ESTAN TODOS REFERIDOS
AL SALARIO BASE DE CADA GRUPO

(*) En todos los casos el salario base y el complemento de nivel indicado en la Tabla comprende 14 mensualidades de igual importe, dos de las cuales corresponden a las pagas de junio y diciembre.

(*) El resto de los conceptos indicados se abonará en doce mensualidades de igual importe.

RESOLUCION de 12 de julio de 1994, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se hace pública relación de subvenciones concedidas al amparo de las disposiciones que se citan.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo establecido en el art. 18.5.º de la Ley 3/93 de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1993, ha resuelto hacer pública la siguiente relación de subvenciones concedidas al amparo del R. Dto. 427/1993 de 26 de marzo sobre Transferencias a la Junta de Andalucía de Funciones en materia de gestión de la Formación Profesional Ocupacional y de la Resolución de 17 de diciembre de 1992, de la Dirección General del INEM, convocando subvenciones para Programas de Formación Profesional Ocupacional.

Núm. Expte.	Entidad	Importe
41-00276/93-I	Ayto. de Constantina	1.401.000
41-00277/93-I	Ayto. de Coripe	6.895.125
41-00278/93-I	Ayto. de El Coronil	6.895.125
41-00279/93-I	Ayto. de Los Corrales	6.895.125
41-00280/93-I	Ayto. de Dos Hermanas	12.583.875
41-00281/93-I	Ayto. de Espartinas	2.122.500
41-00282/93-I	Ayto. de Fuentes de Andalucía	2.844.000
41-00283/93-I	Ayto. de Gilena	2.122.500
41-00284/93-I	Ayto. de Herrera	6.657.000
41-00285/93-I	Ayto. de Huevar	2.122.500
41-00286/93-I	Ayto. de Lebrija	6.208.800
41-00288/93-I	Ayto. de La Luisiana	2.169.000
41-00289/93-I	Ayto. de Mairena del Alcor	4.040.400
41-00290/93-I	Ayto. de Marchena	3.566.250
41-00291/93-I	Ayto. de los Molares	2.169.000
41-00292/93-I	Ayto. de Montellano	7.641.000
41-00293/93-I	Ayto. de Los Palacios y Villafrañca	2.812.800
41-00294/93-I	Ayto. de Paradas	6.895.125
41-00295/93-I	Ayto. de El Pedroso	1.401.000
41-00296/93-I	Ayto. de La Rinconada	4.506.600
41-00297/93-I	Ayto. de San Juan de Aznalfarache	11.033.400
41-00298/93-I	Ayto. de Santiponce	2.169.000
41-00299/93-I	Ayto. de El Saucejo	6.895.125
41-00300/93-I	Ayto. de Utrera	12.147.600
41-00301/93-I	Ayto. de El Viso del Alcor	10.609.500
41-00302/93-I	Ayto. de Villanueva del Río y Minas	4.506.600

Sevilla, 12 de julio de 1994.- El Delegado, Enrique Martínez Lagares.

RESOLUCION de 21 de julio de 1994, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se hace pública la relación de subvenciones que se citan.

Esta Delegación Provincial ha resuelto hacer pública la siguiente relación de subvenciones concedidas al amparo del Decreto 400/90, de 27 de noviembre, de la Consejería de la Presidencia. Por la que se crea el «Programa de Solidaridad de los Andaluces para la Erradicación de la Marginación y la Desigualdad en Andalucía»:

Expte. PS.E.GR.	46/94 Patron.Alhambra	5.394.539
Expte. PS.E.GR.	47/94 Cruz Roja Española	2.696.331
Expte. PS.E.GR.	48/94 Cruz Roja Española	1.949.154
Expte. PS.E.GR.	49/94 Patron.Alhambra	1.430.939
Expte. PS.E.GR.	50/94 Cruz Roja Española	1.872.640
Expte. PS.E.GR.	51/94 Empresa Universidad	2.502.354
Expte. PS.E.GR.	52/94 Patron.Alhambra	521.041
Expte. PS.F.GR.	6/94 As.Tomás Villanuev.	7.444.400
Expte. PS.F.GR.	7/94 Fondo Prom.Empleo	8.142.000
Expte. PS.F.GR.	8/94 Inst.Form.Est.Soc.	8.420.000
Expte. PS.F.GR.	9/94 Inst.Form.Est.Soc.	8.816.310
Expte. PS.F.GR.	10/94 Inst.Form.Est.Soc.	8.582.310
Expte. PS.F.GR.	11/94 Fondo Prom.Empleo	8.052.000
Expte. PS.F.GR.	12/94 Fondo Prom.Empleo	8.586.000
Expte. PS.F.GR.	13/94 As.Soc.C.Cartuja	5.670.000
Expte. PS.F.GR.	14/94 Fondo Prom.Empleo	5.040.000
Expte. PS.F.GR.	15/94 Inst.Mpal.Form.Empl.	5.293.060
Expte. PS.F.GR.	16/94 Inst.Form.Est.Soc.	5.517.510

Granada, 13 de abril de 1994.- El Delegado, PD. El Secretario General, Rafael Montes Fajardo.

CONSEJERIA DE SALUD

CORRECCION de errores de la Resolución de 23 de junio de 1994, de la Dirección General de Salud Pública y Consumo, por la que se convoca un curso regular para la formación de diplomados/as de enfermería-ayudantes técnicos sanitarios en Almería. (BOJA núm. 103 de 8.7.94).

Advertido error en el texto de la Resolución de referencia, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 7.716, Base 1.6, donde dice: «... producirá la no valoración de los correspondientes méritos pero no será de exclusión del aspirante», debe decir: «... producirá la no valoración de los correspondientes méritos, pero no será causa de exclusión del aspirante.»

Sevilla, 14 de julio de 1994

CONSEJERIA DE ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION de 6 de julio de 1994, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se hace pública la relación de subvenciones de Ayudas Públicas Institucionales para la Atención al Niño.

La Orden de 3 de enero de 1994 (B.O.J.A. núm. 4, de 13 de enero de 1994), regula la Convocatoria de Ayudas Públicas Institucionales para la Atención al Niño:

Estudiadas las solicitudes presentadas, recibidos los informes preceptivos y resueltos los expedientes incoados de conformidad con lo dispuesto en la Orden citada se hace pública la relación de subvenciones concedidas, la cual figura como Anexo de la presente Resolución.

Granada, 6 de julio de 1994.- La Delegada, Virginia Prieto Barrero.

ANEXO QUE SE CITA

Entidad	Finalidad	Importe
Ayuntamiento de Cijuela	Programas y Actividades	700.000 ptas.
Ayuntamiento de Pinos Puente	Programas y Actividades	5.000.000 ptas.
Asociación Tomás de Villanueva	Programas y Actividades	1.000.000 ptas.