CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE SUELO DE ANDALUCÍA (EPSA)

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública de Suelo de Andalucía 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, salvo el personal directivo, que se regirá por el estatuto interno aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y su vigencia será de cuatro años.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El Convenio se aplicará al conjunto de los trabajadores incluidos en su ámbito personal de aplicación, cualquiera que sea el centro o lugar de trabajo en que la prestación laboral se realice.

Artículo 4. Comisión de Interpretación y Vigilancia.

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

2. La Comisión estará integrada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres por la representación de los trabajadores, y un secretario, con voz pero sin voto, que se nombrará por acuerdo de ambas partes.

3. Corresponde específicamente a la Comisión:

a) La interpretación de la totalidad del articulado del Convenio.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Constituir la instancia previa en la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito de aplicación del Convenio.

d) Negociar las revisiones que se acuerden durante el plazo de vigencia del

Convenio y durante sus eventuales prórrogas.

e) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este Convenio.

4. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre 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.

Artículo 5. Denuncia, prórroga y revisión.

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

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

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

Artículo 6. Absorción y compensación e indivisibilidad del Convenio.

1. Las condiciones establecidas en el vigente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

2. Las condiciones pactadas 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 determinase que aquellas afectasen sustancialmente al mismo.

3. El Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo serán de aplicación supletoria en lo no previsto en este Convenio, debiendo ser sometida a la

Comisión de Interpretación y Vigilancia aquellas modificaciones que impliquen disminución de derechos.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo.

Corresponde a los órganos directivos de la Empresa la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio. Será preceptivo el informe de estos representantes con carácter previo al establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo, que se emitirá en un plazo máximo de 15 días.

Con carácter anual se procederá a la publicación, para general conocimiento, del censo de todos los puestos de trabajo de la Empresa, con expresión de los complementos asociados a los diferentes puesto se identificación de sus ocupantes.

Artículo 8. Plantilla de la Empresa.

1. La plantilla de la Empresa comprende la relación de los trabajadores vinculados a la misma mediante cualquier modalidad de contrato laboral, salvo los de duración inferior a un año.

2. En la configuración de la plantilla se distinguirá la correspondiente al ámbito orgánico, asociado a las funciones habituales y permanentes de la Empresa, y al ámbito funcional, que se corresponde con unidades de gestión que se generen como consecuencia de las atribuciones y encomiendas de actuación que se realicen a la Entidad.

3. La aprobación y modificación de la estructura organizativa y de la plantilla corresponde al órgano que se determine en la normativa que rige la actuación de la Empresa, siendo preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores con carácter previo y que se emitirá en un plazo máximo de 15 días.

Artículo 9. Grupos profesionales.

Se establecen los siguientes 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 Facultado Escuela Técnica Superior, oficialmente reconocido por la Autoridad Educativa competente, desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha titulación.

En dicho Grupo se distinguen tres niveles y el nivel de acceso: Nivel 1. Nivel 2.

Nivel 3. Nivel de Acceso.

Grupo B: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico o Diplomado Universitario, oficialmente reconocido por la Autoridad Educativa competente, desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha titulación.

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel de Acceso.

Grupo C: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Ciclo Formativo de Grado Superior, Bachiller Superior o titulación equivalente, oficialmente reconocido por la Autoridad Educativa competente, desempeñen un puesto de trabajo para el que se exija dicha titulación.

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel de Acceso.

Grupo D: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión de un título de Ciclo Formativo de Grado Medio, Enseñanza Secundaria Obligatoria o titulación equivalente, oficialmente reconocido por la Autoridad Educativa competente.

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel de Acceso.

Grupo E: Se encuadran en este grupo los trabajadores que, estando en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente, como mínimo, expedido por la Autoridad Educativa competente.

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel de Acceso.

Para el acceso a los grupos profesionales se podrá tener en cuenta con carácter excepcional, la experiencia laboral equivalente previo informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Las capacidades generales y experiencia profesional al servicio de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía que deberán acreditar los trabajadores para la clasificación dentro de cada uno de dichos niveles dentro del grupo se determinan en el epígrafe correspondiente al Plan de Carrera.

Capítulo III. Plan de carrera

Artículo 10. Promoción profesional.

La promoción profesional debe ofrecer expectativas de progresión cuya satisfacción dependa de factores objetivos relacionados con las necesidades de organización, el mantenimiento y cobertura de ciertos puestos o el reconocimiento de ciertos niveles de excelencia profesional.

Toda la plantilla de la Empresa será beneficiaria de los planes de carrera horizontales y verticales.

Artículo 11. Plan de Carrera Horizontal.

1. El Plan de Carrera Horizontal constituye el reconocimiento por parte de la Organización del desarrollo profesional de los empleados integrantes de cada grupo, cuando no implique el acceso a un puesto de trabajo distinto del que se venía ocupando.

2. El Plan de Carrera Horizontal estará vinculado a la evaluación de la formación, de la experiencia y del desempeño de las competencias relacionadas con el puesto de trabajo manifestado por el rendimiento del empleado y acreditado en la forma específicamente prevista para ello. El resultado de esta evaluación llevará aparejada el reconocimiento formal de nivel dentro de cada grupo profesional.

3. Las normas de movilidad entre niveles serán comunes para el acceso a los niveles 3,2y 1. El ascenso al nivel 3 será posible únicamente por el transcurso de un año de permanencia continuada en el grupo profesional desde el acceso al mismo.

4. El procedimiento común para la asignación de niveles seguirá los siguientes criterios:

-Para la inserción del personal en los distintos niveles se tenderá a respetar los

siguientes parámetros: El 10-20% de la plantilla estará situada en el nivel 3, el 70-80% estará en el nivel 2 y el 10-20% estarán en el nivel 1.

-El acceso y permanencia en un nivel estará vinculado a la evaluación bienal que se realice de cada trabajador.

-El ascenso, permanencia o descenso de nivel se realizará en base a los siguientes elementos, asignándose a cada uno de ellos porcentajes diferentes cuya suma total no supere el 100%:

Experiencia profesional en el puesto. Esta experiencia se medirá de forma anual. El porcentaje que se le atribuya deberá oscilar entre el 10y el 20 por ciento.

Formación: Identifica la formación necesaria para acceder y permanecer en el nivel. Estas acciones formativas irán definidas en el Plan de Formación de la Empresa, que se adaptará cada año a las necesidades de la misma. La formación contemplará criterios de actitud y aptitud en cada uno de los participantes, realizándose la correspondiente evaluación. El porcentaje que se le atribuya deberá oscilar entre 10y el 20 por ciento.

Desempeño: El desempeño de los trabajadores se evaluará de modo diferente, según el grupo profesional al que pertenezcan:

a) Grupos Profesionales A y B. El porcentaje a atribuir al desempeño oscilará entre el 60 y el 80 por ciento. Este concepto engloba, a su vez, el nivel de consecución de objetivos y las habilidades o actitudes. Cada uno de estos parámetros oscilará entre los porcentajes que se indican a continuación:

Nivel de consecución de objetivos grupales e individuales, basados en los documentos de planificación y programación, a cuyo efecto a los primeros se asignará un valor comprendido en la horquilla porcentual de entre el 10 y el 40% y, a los segundos de entre el 40 y el 60%.Estos valores miden el rendimiento atribuible al trabajador en relación con la consecución de los objetivos marcados.

Habilidades o actitudes en el desempeño de las competencias definidas en el documento de descripción de los puestos de trabajo. Se asignará un valor comprendido en la horquilla porcentual de entre el 10 y el20%.

b) Grupos Profesionales C ,D y E. El porcentaje que se le atribuya deberá oscilar entre el 60 y el 70 por ciento. Este concepto engloba, a su vez, el nivel de consecución de objetivos y las habilidades o actitudes. Cada uno de estos parámetros oscilará entre los porcentajes que se indican a continuación:

Nivel de consecución de objetivos grupales y/o individuales basados en los documentos de planificación y programación a cuyo efecto se asignará un valor comprendido en la horquilla porcentual de entre el 20 y el 30%. Estos valores

miden el rendimiento atribuible al trabajador en relación con la consecución de los objetivos marcados.

Habilidades o actitudes en el desempeño de las competencias definidas en el documento de descripción de los puestos de trabajo. Se asignará un valor comprendido en la horquilla porcentual de entre el 70 y el 80%.

1. El acceso a los distintos niveles se realizará por la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Comisión de Evaluación en la que se integrará la representación de los trabajadores y participará un representante del ámbito territorial evaluado.

2. Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se establecerán los criterios que, en desarrollo del presente artículo, regulen el acceso a los distintos niveles y permanencia en los mismos junto con los porcentajes de los elementos y los plazos para el desarrollo de la metodología a seguir para la aplicación del Plan de Carrera, sin perjuicio de que los trabajos técnicos previos de gestión sean competencia de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 12. Plan de Carrera Vertical.

1. Debe entenderse por Plan de Carrera Vertical la pro-moción de los trabajadores a puestos de trabajo cuya responsabilidad y retribución dentro del mismo grupo profesional sea superior, así como a grupos profesionales superiores.

2. El Plan de Carrera Vertical se desarrollará de acuerdo con las siguientes premisas:

1.º Que existan vacantes de puestos a cubrir y se proceda a la correspondiente convocatoria.

2.º Que los trabajadores que se presenten para la cobertura de dichas vacantes cumplan con los requisitos de titulación y/o experiencia profesional necesaria para el desempeño del puesto.

3.º Encontrarse en el nivel 2ó1 de su grupo profesional.

3. La promoción a un grupo profesional superior se realizará al nivel 3 de dicho grupo. En caso de que las retribuciones sean inferiores, se establecerá un complemento transitorio que garantice el salario que venía percibiendo en el grupo profesional desde el que se accede. Dicho complemento quedará subsumido en el ascenso al siguiente nivel, siempre que las retribuciones de éste sean iguales o superiores a las que venía percibiendo.

Artículo 13. Trabajos de categoría superior o inferior.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 y siguientes del Estatuto de los

Trabajadores, para la adscripción a trabajos de categoría superior o inferior, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales, imprevisibles o perentorias.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de un grupo profesional superior, podrá realizarse por un plazo máximo de seis meses, ampliable de forma justificada por la Dirección a otros seis, incorporándose al nivel 3 del grupo profesional superior. En este caso también será de aplicación lo previsto en el artículo 12.3 del presente Convenio. La plaza dejada vacante por estos trabajadores se cubrirá por contratación eventual.

3. El mero desempeño de trabajos de categoría superior no consolidará el salario ni la pertenencia al grupo profesional superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inmediata inferior a la suya durante un período superior a 15 días. Transcurrido el período citado el trabajador no podrá volver a ocupar puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

En todos los casos contemplados en este artículo será preceptivo el informe de los delegados de personal o comité de empresa, siendo necesario un nuevo informe para la ampliación de los seis meses de desempeño de funciones de categoría superior.

Artículo 14. Movilidad forzosa.

1. La movilidad forzosa se efectuará siempre entre puestos de trabajo del mismo grupo y preferentemente de perfil equivalente, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si por motivos de organización de la Empresa desapareciese un puesto de trabajo y el trabajador fuese adscrito a un puesto con una responsabilidad y retribución inferiores a las percibidas, será de aplicación lo previsto en el artículo 12.3 del presente Convenio.

3. Será necesario en todo caso informe previo de los órganos de representación de los trabajadores.

4. Cuando se trate de movilidad geográfica que implique cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a una compensación consistente en:

a) El abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

b) El abono del importe de cinco dietas por miembro de la unidad familiar.

c) Una indemnización del veinticinco por ciento del salario base mensual por los gastos sobrevenidos por el alquiler de vivienda durante un período de hasta seis meses mientras se produce el cambio de domicilio definitivo en el nuevo lugar de residencia.

5. Los trabajadores no podrán ser objeto de traslado forzoso que implique movilidad geográfica, sino por razones de fuerza mayor, previo informe del Comité Intercentros.

Artículo 15. Permuta de puestos entre trabajadores.

La permuta entre puestos de trabajo distintos del mismo grupo profesional y entre distintos centros de trabajo se permitirá previa petición conjunta de los trabajadores que los ocupen y con el acuerdo de la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

Capítulo IV. Provisión de vacantes, contratación e ingreso

Artículo 16. Provisión interna de vacantes.

1. Se entiende por vacante la necesidad de la empresa de cubrir el desempeño efectivo de un puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción de cada momento.

2. La provisión de vacantes se realizará aplicando la siguiente prelación:

2.1. Podrán participar en el proceso aquellos trabajadores que cumplan los requisitos del perfil del puesto vacante que tengan contrato laboral indefinido y por el siguiente orden:

a) Trabajadores de igual grupo profesional que vengan prestando sus servicios en puestos de igual responsabilidad y retribución, teniendo prioridad aquellos que se encuentren en el nivel superior de desempeño.

b) Trabajadores de igual grupo profesional que vengan prestando sus servicios en puestos de inferior responsabilidad y retribución, teniendo prioridad aquellos que se encuentren en el nivel superior de desempeño.

c) Trabajadores del grupo profesional inmediatamente inferior que se encuentren en el nivel superior de desempeño.

2.2. En caso de no existir candidatos que cumplan los requisitos anteriores, podrán participar en el concurso aquellos trabajadores que reúnan los requisitos del perfil del puesto vacante y que tengan contrato laboral no indefinido, aplicándose el mismo orden de prelación establecido en el apartado 2.1 de este

mismo artículo.

2.3. En caso de no existir candidatos que cumplan los requisitos anteriores, podrán participar en el proceso de selección aquellos trabajadores que se encuentren en situación de excedencia.

Los puestos que no sean cubiertos mediante dichos procedimientos podrán ser ofertados a candidatos externos a la empresa.

Artículo 17. Provisión de vacantes por personal ajeno a la Empresa.

1. La contratación de personal ajeno a la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, respetará los siguientes principios:

-Publicidad, entendiendo por tal la difusión efectiva de las convocatorias.

-Libre concurrencia e igualdad, de acuerdo con los requerimientos propios del perfil que corresponda y al contenido funcional del puesto o grupo profesional de que se trate.

-Mérito y capacidad, que supone la elección del mejor o los mejores candidatos.

- Transparencia en la gestión del proceso y en el funcionamiento de los órganos de selección, sin perjuicio del carácter reservado de sus deliberaciones.

-Especialización y profesionalidad de las personas encargadas de resolver los procedimientos de acceso.

-Garantía de la independencia del órgano de selección y de la imparcialidad de cada uno de sus miembros individualmente considerados.

-Fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad de los aspirantes, teniendo en cuenta su adecuación para evaluar las competencias que forman parte del perfil de idoneidad previamente definido.

-Eficacia de los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil correspondiente.

-Eficiencia y agilidad de los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que deben caracterizar el proceso.

1. Requisitos de acceso: Los interesados deben poseer la titulación académica, formación y experiencia profesional que en cada caso se requiera de acuerdo con el perfil de las funciones a desempeñar. No podrá exigirse para el acceso ningún otro requisito específico que no guarde relación objetiva y proporcionada con dichas funciones.

2. Criterios generales de selección: Las convocatorias de selección ajustarán sus bases al perfil del puesto a cubrir. Las bases generales para la ponderación de los méritos de los candidatos, atenderán a los valores siguientes:

a) Experiencia entre el 30y el 50 por ciento.

b) Formación entre el 20y el 30 por ciento.

c) Competencias entre el 30y el 40 por ciento.

Asimismo, en las convocatorias de selección se podrá prever la realización de pruebas de conocimientos o de habilidades o ambas debiendo indicarse en cada convocatoria de selección el valor que dichas pruebas tendrán a la hora de seleccionar un candidato en relación con los valores indicados anteriormente.

4. Con carácter previo a la convocatoria y de común acuerdo con el órgano de representación de los trabajadores, podrá establecerse otra ponderación distinta en bases específicas cuando la cobertura de algunos puestos así lo demande. Caso de no existir acuerdo, serán de aplicación las bases generales.

5. En cada proceso de selección se podrá acordar la creación de bolsas de trabajo para la contratación temporal, la cual se regirá por las normas que se fijen de común acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. Órgano de Selección.

1. Corresponde al Órgano de Selección el desarrollo de las distintas fases del proceso de cobertura de vacantes en aplicación de lo previsto en los artículos 12.2,16 y 17 del presente Convenio, así como la propuesta del candidato más idóneo para el desempeño del puesto ofertado, debiendo actuar en base a los principios de imparcialidad, objetividad y profesionalidad.

2. A tal efecto, las personas que formen parte de dicho Órgano deben poseer un amplio conocimiento del área profesional en que estén incardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal, o ambas cosas al mismo tiempo.

3. El Comité de Selección estará compuesto por el Director de Recursos Humanos, o persona en quien delegue, y otra persona designada por el mismo Director y dos trabajadores designados por los representantes de los trabajadores, siendo requisito indispensable que los mismos pertenezcan al mismo o superior grupo profesional que el de la plaza ofertada, sin perjuicio de que los trabajos previos de gestión sean competencia de la Dirección de Recursos Humanos, una vez fijados los criterios por el Órgano de Selección.

4. En caso de empate resolverá la Dirección de Recursos Humanos, o persona que

la represente en el Comité de Selección.

5. El Comité de Selección podrá estar asesorado por entidades o técnicos especialistas en selección de personal.

Artículo 19. Período de prueba.

1. El trabajador que ingrese a prestar sus servicios en la Empresa, estará sujeto a un período de prueba, que se hará constar expresamente en el contrato, cuya duración será:

-15 días laborables para el personal del Grupo E.

-3 meses de trabajo para el personal de los Grupos C y D.

-6 meses de trabajo para el personal de los Grupos A y B.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral sin necesidad de preaviso, comunicándoselo por escrito a la otra parte.

2. El trabajador que acceda a un puesto de categoría profesional superior estará sujeto a un período de prueba, que se hará constar expresamente por escrito, cuya duración será:

-2 meses de trabajo para el personal de los Grupos C y D.

-4 meses de trabajo para el personal de los Grupos A y B.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelto el ascenso sin necesidad de preaviso, comunicándolo por escrito a la otra parte. La resolución, cuando sea iniciativa de la Empresa, habrá de ser motivada.

3. La situación de incapacidad transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución del contrato o de la promoción, éstos producirán plenos efectos, computándose el período de prueba en la antigüedad del trabajador en el caso de nuevo acceso.

Artículo 20. Reconocimiento de servicios prestados.

1. A los trabajadores que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido y hubiesen con antelación prestado sus servicios en la Empresa en el mismo grupo profesional con carácter temporal, el período de tales servicios se les computará a los efectos de la antigüedad y superación del período de prueba.

2. Asimismo se computará el tiempo de servicio en la Junta de Andalucía, sus

organismos y empresas, así como para la Administración Local y General del Estado, siempre que dichos servicios se hayan prestado en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y exista reciprocidad en su reconocimiento.

Artículo 21. Estabilidad en el empleo.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para la reducción de la contratación temporal en aquellos ámbitos de actuación en que así resulte aconsejable. A tal efecto podrá transformar en indefinidos contratos temporales siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

-Que el área de actuación en que se inserten los correspondientes puestos de trabajo tenga perspectivas de consolidación dentro del objeto social de la Empresa y no estén asociadas a la realización de programas concretos de actuación.

-Que el trabajador cuente con una antigüedad de al menos tres años.

-Que la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio emita informe favorable.

Artículo 22. Fomento del empleo.

1. Contrato a tiempo parcial: Con el adecuado tratamiento a nivel organizativo y de los servicios en la Empresa se fomentará la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y su estabilidad.

2. Contrato de trabajo en prácticas: La Empresa Pública de Suelo de Andalucía podrá recurrirá la modalidad de trabajo en prácticas, de acuerdo con la legislación vigente, con las siguientes limitaciones:

a) El número de trabajadores en prácticas no podrá exceder del 10% de la plantilla, ni del 25% del número de puestos de trabajo de cada grupo profesional.

b) La selección de los contratados en prácticas se efectuará de conformidad con los criterios de publicidad e igualdad y en atención a los objetivos de esta específica modalidad contractual.

c) La retribución de los trabajadores contratados en prácticas será el sueldo base de su Grupo. Si el trabajador pasara a prestar sus servicios con carácter indefinido, el período de trabajo en prácticas se computará a efectos de antigüedad.

1. Anticipación de la edad de jubilación y fomento de empleo: En los casos de jubilación anticipada prevista en el presente Convenio, la Empresa procederá a una nueva contratación simultánea a la del trabajador jubilado, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.

2. Tratamiento de la contratación de personas con discapacidad: La empresa cumplirá lo establecido en la normativa sobre regulación de inserción de trabajadores discapacitados al mercado laboral, propiciándose el acceso a puestos de trabajo por parte de trabajadores discapacitados.

Capitulo V. Formación

Artículo 23. Alcance y objetivos.

La formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los trabajadores que desempeñan su actividad en la Empresa Pública de Suelo de Andalucía. Por ello, la Empresa aprobará anualmente un Plan de Formación para mejorar la capacidad profesional de los trabajadores y su versatilidad en los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

Asimismo, dichos planes de formación implementarán la organización de programas de reclasificación, adaptación profesional y promoción para los empleados.

La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplarán como un elemento imprescindible en los distintos planes de formación en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad.

Para el desarrollo eficaz y eficiente de dicho Plan de Formación anual será necesaria la colaboración y participación efectiva y activa en su elaboración y desarrollo de los representantes de los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, los cuales asimismo deberán ser informados de los criterios utilizados desde la Dirección de Recursos Humanos en cuanto a selección para asistencia a los cursos de formación.

A estos efectos, se consideran objetivos de la política de formación los siguientes:

1. Objetivos generales.

1.1. Poner a disposición de todos los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.

Al objeto de lograr la máxima difusión de las actividades formativas en todo el colectivo de empleados, los representantes de los trabajadores dispondrán puntualmente de toda la información de las actividades a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para hacer efectiva la comunicación a todo el colectivo de empleados.

1.2. Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores. Con el límite de las partidas presupuestarias aprobadas anualmente por la Dirección para la

realización de actividades formativas, la Empresa sufragará íntegramente los cursos de formación directamente relacionados con la actividad laboral desarrollada por los trabajadores de la misma.

1.3. Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de los trabajadores. Para ello la formación del personal se articulará en base a la Evaluación de Necesidades realizada por la Dirección de Recursos Huma-nos en colaboración con los órganos directivos de las unidades de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

A los empleados que asistan a los cursos de formación se les entregará un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinando, el primero, una asistencia mínima durante el desarrollo del curso y el segundo que se ha superado el procedimiento de evaluación que se acuerde, al objeto de su valoración en el plan de carrera.

2. Objetivos específicos.

2.1. Formar en la cultura y organización de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, a las personas de nuevo ingreso.

2.2. Perfeccionare impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de los servicios.

2.3. Desarrollar el conocimiento y uso de la informática como instrumento de trabajo.

2.4. Reciclar y adaptara todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.

Artículo 24. Plan Anual de Formación.

1. Con vigencia anual, salvo aquellas acciones formativas que excedan de dicho período, y coincidente con el año natural, la Dirección de Recursos Humanos redactará, con las directrices vinculantes del presente Convenio y los criterios de la Comisión de Formación, el Plan Anual de Formación, para su propuesta a la Comisión de Formación y su posterior aprobación por la Dirección de la Empresa.

El Plan contendrá, entre sus determinaciones, las siguientes:

-Proceso de detección de necesidades formativas.

-Criterios de programación.

-Acciones formativas a desarrollar y clasificación de las mismas.

-Colectivos destinatarios y criterios de selección.

-Criterios de autorización en acciones de formación continua.

-Programación de acciones, evaluación económica, recursos aplicables y demás datos necesarios para su desarrollo.

2. El Plan Anual de Formación reservará el5 por ciento del presupuesto de gasto de formación a acciones formativas de carácter colectivo para su planificación y gestión por los órganos de representación de los trabajadores, con el auxilio que se requiera de los órganos especializados de la Empresa. En ausencia de Plan, la reserva del5 por ciento se realizará sobre el presupuesto de formación correspondiente al ejercicio inmediatamente anterior.

Artículo 25. Comisión de Formación.

Se constituirá una Comisión de Formación compuesta, con carácter paritario, por representantes de la Dirección y de los trabajadores, designados estos últimos por el Comité Intercentros.

Sin perjuicio de las funciones que reglamentariamente se establezcan en sus normas de funcionamiento, serán competencia de la Comisión de Formación:

a) Proponer las acciones que permitan detectar las necesidades formativas a corto y medio plazo, fomentando la participación de los trabajadores de los diferentes Centros de trabajo en los procesos de formación.

b) Elevar la propuesta de Plan Anual de Formación para su aprobación por la Dirección de la Empresa.

c) Ejercer la función de seguimiento y evaluación de las acciones formativas realizadas, al objeto de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estime conveniente introducir en posteriores planes.

d) Proponer los criterios de redacción del Plan Anual de Formación.

e) El seguimiento y la evaluación de las dotaciones económicas y recursos materiales y humanos destinados a formación.

f) Establecer los criterios de realización de las acciones formativas de carácter individual, así como el seguimiento de las mismas.

g) Informar los acuerdos de colaboración con instituciones para la realización de prácticas profesionales en el seno de la Entidad.

Artículo 26. Formación colectiva e individual.

1. Tendrá la consideración de formación colectiva aquella cuyas acciones se organicen directamente por la Empresa, ya sea valiéndose de sus propios medios

o mediante su contratación externa, y se dirija exclusivamente a los trabajadores de la Entidad. Tendrán, asimismo, esta consideración las acciones formativas que, organizadas por terceros mediante la suscripción de los acuerdos que procedan, tengan por destinatarios exclusivamente a trabajadores de la Empresa.

2. El resto de las acciones formativas a las que asistan trabajadores de la Empresa tendrán la consideración de acciones formativas individuales.

3. Se considerarán acciones formativas obligatorias aquellas que se consignen como tal en el Plan de Formación. Dichas acciones formativas se impartirán en horas de trabajo dentro del horario establecido en el presente Convenio. Su prolongación fuera de jornada tendrá la consideración de horas extraordinarias y dará lugar a las compensaciones que correspondan en virtud de lo establecido en el presente Convenio, así como al abono, en su caso, de los traslados, manutención y alojamiento.

4. Se considerarán acciones formativas voluntarias aquellas que se produzcan a demanda del trabajador y guarden relación con las tareas que venga desarrollando en su puesto de trabajo. Bajo este concepto el trabajador tendrá derecho anualmente a la asistencia a un curso de formación. Los criterios para su concesión y las prioridades de los colectivos afectados se establecerán anualmente en el Plan de Formación. El tiempo empleado en dichas acciones formativas no computará como tiempo efectivo de trabajo.

5. Por los responsables de las distintas Áreas y Gerencias podrá proponerse la asistencia de los trabajadores adscritos a las mismas a seminarios, mesas redondas o congresos que revistan interés para el desarrollo del trabajo en el correspondiente ámbito. La asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento de los mismos.

A los trabajadores que asistan a este tipo de acontecimientos, a iniciativa de la Empresa, se les abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda.

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

La Empresa, para dar viabilidad a la oferta formativa, podrá establecer convenios de colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos de Formación y otras entidades educativas como la Fundación Tripartita de Formación u organismo equivalente.

Artículo 27. Perfeccionamiento profesional.

1. De conformidad con lo que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al 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.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir 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 establecidos en este artículo. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

3. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, así como para la realización de pruebas de ingreso en la Administración Pública, el permiso abarcará al día de su celebración, siendo necesario el correspondiente justificante.

4. La Empresa, discrecionalmente y previo informe de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, podrá conceder licencia retribuida, por período de un año máximo, 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 3 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 .Este, mientras dure el permiso, tendrá derecho al salario base, sino percibe ninguna otra prestación durante este período. El trabajador que disfrute un permiso de esta naturaleza no tendrá derecho en los 3 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.

Artículo 28. Recursos para la formación.

1. Las acciones formativas podrán ser impartidas en los centros colaboradores u organismos externos, sin perjuicio de que la Empresa propicie la creación de aulas de formación a las que dotará de los medios materiales necesarios para impartir cursos, seminarios y reuniones de formación.

2. Los trabajadores de la Empresa ajenos a la Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo con su formación y cualificación profesional, podrán integrarse voluntariamente como formadores de acciones formativas colectivas. A tal efecto cuando sea necesario se efectuará convocatoria para la selección de formadores

a quienes les serán impartidas las disciplinas necesarias de adecuación pedagógica.

3. Los formadores propios recibirán un incentivo económico que se establecerá por el Plan de Formación.

4. Previa autorización de la Empresa, los trabajadores podrán asistir dentro de la jornada laboral a seminarios, mesas redondas, congresos y demás acciones formativas referidas a su profesión o especialidad, en calidad de ponente, monitor, colaborador o asimilado, no siendo por cuenta de la Empresa los gastos de traslado, alojamiento y manutención.

Artículo 29. Incorporación de remanentes.

La dotación anual para formación no aplicada en el ejercicio económico correspondiente al desarrollo del Plan Anual de Formación se incorporará automáticamente a la dotación anual del año siguiente.

Capítulo VI. Jornada y horario

Artículo 30. Jornada y horario.

1. La jornada de trabajo será de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

2. La jornada laboral se desarrollará de la siguiente manera:

2.1. Del 1 de octubre al 31 de mayo los márgenes horarios serán los siguientes: De lunes a jueves el horario de presencia obligada durante la mañana será de 8,30 a 14,45 y los viernes de 8,30 a 13,00. La entrada podrá producirse, a elección del trabajador, entre 7,45 y las 8,30 y la salida entre las 14,45 y 15,30.

2.2. De lunes a jueves se trabajará una tarde siendo el horario de presencia obligada durante la misma de 17,00 a 18,00. La entrada podrá producirse, a elección del trabajador, entre 16,00 y 17,00 y la salida entre 18,00 y las 19,30.

2.3 Del 1 de junio al 30 de septiembre, la jornada se prestará en los mismos márgenes horarios establecidos en el apartado 2.1 de este artículo, con exclusión de la prestación obligatoria en horario de tarde.

3. En el caso de que el trabajador no cubra las 35 horas semanales, deberá recuperar en la semana inmediatamente posterior la diferencia que se haya producido o, caso de que ésta venga marcada por horario especial, en la siguiente. Los excesos horarios realizados durante los períodos de flexibilidad podrán cubrir los defectos del mismo que se produzcan en la semana posterior, siempre que se realicen aquellos como consecuencia de necesidades del servicio.

4. Dentro de la jornada el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios, que se computarán como trabajo efectivo. Caso de que se supere este período, el trabajador estará obligado a recuperarlo en el horario flexible establecido.

5. A solicitud del trabajador afectado, la Dirección de la Empresa y un representante de los trabajadores podrán acordar la flexibilización horaria con el fin de hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social íntegra de los trabajadores víctimas de violencia de género.

6. La Dirección de la Empresa, con el informe favorable de los representantes del Centro de trabajo afectado y de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, podrá adaptar el horario establecido en el presente artículo en aquellos centros o lugares de trabajo en que resulte absolutamente necesario por la índole de las funciones que en los mismos se desarrollen.

7. La Dirección podrá aprobar previo informe de los representantes de los trabajadores a solicitud del trabajador o por necesidades de la organización, una mayor flexibilidad horaria por razones excepcionales, justificadas y acotadas en el tiempo, siempre que dicha situación sea entendida como continuada, siendo excepcional la no necesidad de informe previo cuando dicha situación tenga un origen de urgencia tanto por causas personales del trabajador como por razones de organización de la empresa.

8. Las ausencias por asistencia del trabajador a cualquier profesional de la Salud, se regirán del siguiente modo:

a) Asistencia a médico de cabecera: Mientras se disponga de horario de consulta fuera de la jornada laboral se acudirá al profesional de la salud en este horario. Caso de no existir tal posibilidad, con ocasión de períodos vacacionales tales como Navidad o verano o cualquier otra incidencia, la ausencia quedará justificada como tiempo de trabajo realizado siempre que se justifique la asistencia a la consulta del profesional de la salud.

b) Asistencia a médico especialista o a terapia rehabilitadora: Ante la imposibilidad de elegir horario para acudir a este tipo de consultas, la ausencia quedará justificada como tiempo de trabajo realizado siempre que se justifique la asistencia a la consulta del profesional de la salud.

c) Extracciones de sangre, entregas de muestras, etc.: Se regirá por el apartado b) de este mismo artículo.

d) La ausencia ocasionada por la asistencia a consultas médicas con hijos menores y familiares dependientes, se compensará dentro de los treinta días siguientes.

Artículo 31. Jornada laboral con ocasión de especiales condiciones de trabajo.

La Empresa tenderá a realizar el trabajo dentro de la jornada laboral y sólo en casos excepcionales se realizará fuera de la misma y se retribuirán como horas extras.

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

1. En tanto los desplazamientos no se consideren dentro de las funciones inherentes al puesto de trabajo, se considerará tiempo de trabajo efectivo a efectos económicos y de compensación horaria.

2. Las reuniones de trabajo, visitas de obras u otras actividades análogas generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamientos no tendrán que adaptarse al horario normal, si no al fin que las motiva y la disponibilidad y horario de los centros o personas con los que se relaciona la salida o el desplazamiento y a la mejor organización de éste, por razones excepcionales, justificadas y acotadas en el tiempo.

Capítulo VII. Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 32. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables, que se disfrutarán a elección del trabajador y de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo.

2. Con independencia de lo establecido en el apartado 1 del presente artículo, los trabajadores tendrán derecho a un día laborable más de vacaciones por el cumplimiento de los 20 ,25 y 30 años de antigüedad reconocidos en la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, los cuales se podrán disfrutar desde el año en el que el trabajador cumpla o vaya a cumplir dichos años de servicio.

3. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a cinco días laborables. La suma total de los períodos será de 23 días laborables, salvo que excepcional y justificadamente se resuelva un mayor fraccionamiento. El trabajador que venga cursando estudios conducentes a un nivel superior al de la titulación oficial que ostenta, tendrá derecho al disfrute de vacaciones en períodos de 1 día.

4. El comienzo y terminación de las vacaciones será forzosamente dentro del año al que correspondan y hasta el 15 de enero del año siguiente, y éstas no podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a

las siguientes. En el caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano, y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad laboral transitoria, podrá disfrutarlas fuera del período previsto, pero siempre dentro del año natural al que corresponda. En casos excepcionales, podrá estudiarse por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, el disfrute de las vacaciones fuera de lo establecido en este apartado.

5. Los períodos de baja temporal por enfermedad o accidente, inferiores a un año, se computarán como de servicio activo, a los solos efectos de lo previsto en este artículo.

6. Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones, proporcionales al tiempo de servicio prestado y podrán acogerse a lo establecido en el apartado 3 del presente artículo en lo que se refiere al fraccionamiento incluso si uno de los dos períodos resultase inferior a los cinco días especificados.

d) Cuando ambos cónyuges o miembros de la pareja de hecho trabajen en la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitasen.

e) El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Los cambios en el mismo o la interrupción del disfrute de las vacaciones obedecerán a razones de fuerza mayor.

Artículo 33. Permisos y licencias retribuidas.

El régimen de permisos y licencias retribuidas queda establecido de la siguiente forma:

1. Quince días naturales por matrimonio o convivencia de hecho fehacientemente comprobada y/o acreditada. En el caso de la convivencia no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada treinta y seis meses y no podrá volver a reiterarse entre las mismas personas.

2. Cuatro días laborables por nacimiento o adopción de un hijo.

3. En el supuesto de parto o adopción, una vez agotados los períodos legalmente establecidos de dieciséis semanas o de dieciocho en caso de parto o adopción múltiples, la trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

4. El trabajador con un hijo menor de 14 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por

una reducción de la jornada laboral de una hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por el otro cónyuge al mismo tiempo.

5. Por muerte de familiares hasta 2.º grado, 5 días laborables incluida pareja de hecho (debidamente acreditada) y, 6 días, si ésta ocurriese fuera de la localidad de residencia del trabajador.

6. Por enfermedad grave e intervención quirúrgica de familiares hasta 2.º grado incluida pareja de hecho (debidamente acreditada), en los siguientes supuestos:

a) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización, no ambulatoria: Hasta 2 días laborables.

b) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de hasta 2 días de hospitalización:3 días laborables.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de más de 2 días de hospitalización: Lo que dure la hospitalización y hasta un máximo de 5 días laborables.

7. Dos días si el traslado tiene lugar en la misma localidad y provincia y tres días si se lleva a cabo a diferente localidad y provincia.

8.Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello, reciba el trabajador retribución o indemnización alguna, y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre. Cuando se sobrepase dicho límite, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribuciones o indemnizaciones por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se entiende por deber de carácter público y personal:

a) La asistencia a tribunales previa citación.

b) La asistencia a plenos de los concejales de los ayuntamientos y de los alcaldes cuando no tengan plena dedicación.

c) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, como componente de una mesa electoral.

9. La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad competente, como miembro del mismo.

10. A lo largo del año el personal podrá disfrutar de hasta 56 horas u 8 días de licencias o permisos por asuntos particulares. La fracción mínima a disfrutar será de 1 hora. Tales licencias no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas. A tal efecto se establecerán los procedimientos para su solicitud y resolución de las discrepancias respecto de su disfrute.

11. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos y si coincidiesen en sábado o domingo se incrementarán en dos los días de asuntos particulares previstos en el presente Convenio.

Artículo 34. Permisos y licencias no retribuidas.

1. Los trabajadores que lleven como mínimo un año en el servicio, tendrán derecho, en caso de necesidad justificada, a licencia no retribuida por motivos particulares, por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 1 año. Estas licencias podrán fraccionarse hasta un máximo de dos veces en el transcurso de dos años. El trabajador solicitará la licencia, al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Capítulo VIII. Excedencias y otras suspensiones del contrato de trabajo

Artículo 35. Excedencias voluntarias con reserva de puesto.

1. Por cuidado de los hijos.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá final que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, solamente uno de ellos podrá ejercer este derecho.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. La Empresa, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá en los supuestos de adopción y acogimiento tanto permanente como preadoptivo, desde la fecha de la resolución judicial o

administrativa.

2. Para el cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por tiempo no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma pondrá fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo requiera. La Empresa, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática.

El período que el trabajador permanezca en este tipo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá preferencia en la participación en actividades formativas a su reincorporación, correspondientes a su categoría y puesto.

En el caso de que dos o más trabajadores de la Empresa generasen el derecho a este tipo de excedencia por el mismo sujeto causante, el disfrute de la misma por aquellos no podrá llevarse a cabo de forma simultánea. En este supuesto, el disfrute de la excedencia deberá realizarse de modo sucesivo por los trabajadores, si se mantienen las causas quedan derecho a la misma.

3. Por violencia de género.

Las/os trabajadoras/es víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia. En este caso, y como consecuencia de una decisión judicial, podrán prorrogar la excedencia por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses; cualquier otra prórroga se estudiará en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

4. El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá preferencia en la participación en actividades formativas a su reincorporación, correspondientes a su grupo profesional y puesto. Asimismo, durante dicho período el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de

trabajo.

Artículo 36. Excedencias voluntarias sin reserva de puesto.

Los trabajadores, con una antigüedad reconocida mínima de un año en la Empresa, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años y con límite máximo de diez años. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de dos años al servicio de la Empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado.

El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y en todo caso nunca antes de los dos años del inicio de la excedencia, a través del procedimiento establecido en el artículo16.2.3.

Artículo 37. Excedencias forzosas.

1. Tendrán derecho a la excedencia forzosa los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía en los que concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Diputado de Asambleas Autonómicas y Concejal de Ayuntamientos, obtener el nombramiento para cargo público dentro de las Administraciones del Estado, Comunitaria, Municipal o Internacional.

b) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos representativos, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

c) Asimismo, quedará en situación de excedencia forzosa el personal acogido a este Convenio que sea reclamado para prestar servicios laborales con carácter eventual en cualquier organismo de la Junta de Andalucía.

d) La Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará y aprobará en su caso otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.

2. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo en el mismo centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó

la situación que motivó la excedencia. En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

Artículo 38. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.

Además de lo dispuesto en los artículos 34 a 36, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Capitulo IX. Protección de datos personales

Artículo 39. Protección de datos personales.

En materia de protección de datos personales, se establecen los siguientes derechos y obligaciones:

1. Todos los trabajadores tienen el deber de guardar la debida discreción y confidencialidad sobre los asuntos de la empresa que conozcan por razón de su cargo, profesión u oficio.

2. Los trabajadores tienen el deber de guardar confidencialidad y de hacer uso, conforme a las prescripciones legales, de los datos de carácter personal que manejen o traten con ocasión del desempeño de sus trabajos.

3. Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se fijarán los parámetros razonables de uso de la utilización de nuevas tecnologías (internet y correo electrónico y otras análogas), evitando el uso abusivo, con fines personales o para usos que extralimiten la utilización habitual de estos medios de comunicación.

4. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del conjunto de los trabajadores toda la información legal sobre el uso de datos internos de la Empresa y/o de carácter personal.

Capitulo X. Régimen disciplinario

Artículo 40. Competencia sancionadora.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, quien detenta la competencia disciplinaria, 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.

2. Los jefes o superiores que toleren o encubran 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.

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

Artículo 41. Tipos de faltas.

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

Artículo 42. Faltas leves.

Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con los superiores, subordinados, compañeros y público en general.

2. El retraso no justificado, negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.

3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en el cumplimiento de la entrada al trabajo.

5. El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días al mes.

Artículo 43. Faltas graves.

Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o de respeto a los superiores, subordinados y compañeros.

2. La desobediencia relacionada con el trabajo, y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b)y c) del artículo 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

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

5. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superiora siete días desde la fecha de su expedición, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

6. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada.

7. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco y menos de diez días al mes.

8. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

9. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Empresa.

10. La colaboración en la comisión de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

11. El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido la autorización de compatibilidad pertinente, de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

12. El uso reiterado o abusivo de correos electrónicos, Internet, telefonía, fax y demás medios de comunicación análogos y de equipos informáticos para fines distintos de los propios del trabajo, así como el envío de comunicaciones o correos masivos a terceras personas.

13. El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto y uso adecuado respecto al tratamiento de ficheros informáticos y físicos que contengan datos de carácter personal conforme a la legislación vigente.

14. La realización, transmisión, extracción o duplicación de archivos, programas, aplicaciones y documentos en general, ya sea físicamente o a través de procesos informáticos siempre que no se cuente con la debida autorización y no exista causa justificada.

15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

16. El acoso moral de todo tipo, la violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

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

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

4. El falseamiento voluntario de datos e información del Servicio.

5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

6. Los malos tratos de palabra u obra con los compañeros o público en general.

7. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgoso daños para el trabajador y/o terceros.

8. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad laboral, por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado en baja por dicha simulación, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Así mismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

9. La reiteración en la comisión de faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

10. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

11. El ejercicio de actividades privadas o públicas incompatibles con el puesto de trabajo desempeñado en la Empresa, según la legislación vigente.

12. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, cuando hayan mediado sanciones previas por las mismas, dentro de los seis meses inmediatamente anteriores.

13. La comisión de cualquiera de las conductas descritas en los apartados 12, 13,y 14 del artículo anterior cuando revistan especial gravedad por su abusiva reiteración, finalidad, contenidos o destinatarios.

14. La reiteración en cualquiera de las conductas descritas en el apartado 16 del artículo anterior cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 45. Sanciones.

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

1.1. Por faltas leves:

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

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

b) Suspensión del derecho a participar en los procesos incluidos en los planes de carrera vertical que se produzcan dentro de los 18 meses siguientes a la sanción.

c) Traslado a otro puesto dentro del lugar de trabajo.

1.3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

b) Suspensión del derecho a participar en los procesos incluidos en los planes de carrera vertical que se produzcan dentro de los3 años siguientes a la sanción.

c) Traslado a otro puesto de distinto lugar o centro de trabajo.

d) Despido.

1. Todas las sanciones 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.

2. Cuando se aplique la movilidad prevista en el apartado 1.3.c) será preceptivo el informe del órgano de representación que corresponda.

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

5. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con el despido por los motivos contemplados en este artículo y obtuviera sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el trabajador podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 46. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha de conocimiento de su comisión por el Gerente o Director de Área que corresponda y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 47. Procedimiento sancionador.

1. En los casos de comisión de faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente sancionador, que habrá de iniciarse como máximo en los quince días siguientes al exacto conocimiento por la empresa de la falta y deberá quedar concluido en el plazo de dos meses, prorrogables hasta tres, cuando exista una causa para la citada prórroga.

2. En dicho expediente se nombrará Instructor, con acuerdo previo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia a la persona que designe el Director. En caso de desacuerdo, será este último quien decida. El Instructor deberá ser necesaria-mente Licenciado en Derecho, tener contrato laboral indefinido en la Empresa y ser ajeno al lugar de trabajo donde presta sus servicios el trabajador expedientado.

3. Del inicio del expediente y del nombramiento del Instructor se dará cuenta al trabajador afectado y a los representantes legales de los trabajadores del ámbito correspondiente.

4. El trabajador expedientado podrá recusar la designación del Instructor por las razones que procedan en Derecho.

5. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere. El interesado podrá proponer en su declaración las pruebas que considere convenientes. El Instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas, mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización y del mismo modo procederá respecto de las pruebas que hayan de ser practicadas de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

6. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, en el que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y la correspondiente propuesta de sanción, en su caso. Del pliego de cargos se dará traslado inmediato al trabajador y éste podrá, en el plazo máximo de diez días, hacer las alegaciones que estime convenientes. Pasado dicho plazo, recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor elevará el expediente al Director que resolverá la sanción.

6. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el Director podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta no superase el tiempo en que el trabajador ha estado sus-pendido, se procederá a la correspondiente reparación.

Capitulo XI. Protección de la seguridad y salud laboral del personal

Artículo 48. Principios Generales.

1. La actuación de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y de sus trabajadores en materia de Seguridad y Salud estarásujetaalodispuestoenlaLey31/1995, de 8denoviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; a la reforma del marco normativo establecida en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre (LPRL),y sus desarrollos reglamentarios correspondientes, en especial los Reales Decretos 487y 488/1997, de 14 de abril, guías técnicas y protocolos de desarrollo y por lo dispuesto en el presente Convenio.

2. El sistema de Prevención de Riesgos se integrará en la política de planificación y gestión general de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la LPRL. Para ello, los instrumentos de planificación plurianual y/o anual contemplarán las acciones que procedan en desarrollo del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales y de los correspondientes a cada lugar de trabajo.

Artículo 49. Plan General de Prevención de Riesgos Laborales.

1. La Dirección de Recursos Humanos elaborará un Plan General de Prevención de Riesgos Laborales, que será informado en un plazo no superior a quince días por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud. Corresponde a la Dirección de la Empresa la aprobación y modificación, en su caso, de dicho Plan,a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos. Dicho Plan tendrá una vigencia bienal y su contenido desarrollará las siguientes cuestiones:

-Política preventiva.

-Objetivos.

-Evaluación de riesgos.

-Revisión de evaluaciones.

-Planificación de la prevención.

-Organización de la prevención.

-Funciones y responsabilidades.

-Programaciones anuales.

-Formación del personal con funciones preventivas.

-Formación en prevención de los trabajadores.

-Información de los trabajadores.

-Medidas de emergencia.

-Adquisiciones y compras.

-Coordinación de actividades empresariales.

-Contratas y subcontratas.

-Vigilancia de la Salud de los trabajadores.

-Actividades preventivas y medidas y acciones de rehabilitación por colectivos.

-Análisis de los daños a la salud producidos.

-Control periódico de las condiciones de trabajo.

-Comunicación de riesgos potenciales.

-Anexo de información, consulta y participación de los trabajadores.

2. En el marco del Plan de Prevención se elaborará una Planificación de las actividades preventivas para cada lugar de trabajo que evaluará todos los riesgos posibles o existentes, así como las medidas a adoptar, coste económico y calendario de ejecución. Este Plan será revisado periódicamente y actualizado cuando se produzca cualquier cambio en las condiciones de trabajo. Se aprobará con el consenso de los comités, delegados u órgano representativo correspondiente. Todo ello sin perjuicio de las actividades, acciones o medidas de ejecución directa que deban abordarse.

Artículo 50. Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales.

2. Tales representantes tienen el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas. Para ello, tendrán las competencias recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo establecido para los representantes de los trabajadores en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto del debido sigilo profesional sobre la información a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Igualmente, les será de aplicación las garantías que respecto de los representantes de los trabajadores se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y el tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas del mismo modo que se regula en el apartado correspondiente para los miembros del Comité de Empresa.

5. Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras que se convoquen por el empresario en materia de prevención de riesgos.

6. Para el correcto ejercicio de sus funciones, además de los medios que deba proporcionar la Entidad, gozarán de crédito horario mensual de 10 horas adicionales a las que les corresponden en función de sus responsabilidades como representantes de los trabajadores. No computarán dentro de este crédito las horas dedicadas a reuniones, visitas, etc., en los términos previstos en la Ley de Prevención.

7. Los Delegados de Prevención serán formados gratuitamente para el desempeño de funciones de nivel básico de Técnico en Prevención, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 51. Comités de Seguridad y Salud.

1. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50o más trabajadores con las funciones, composición y naturaleza, establecidos en los artículos 38y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los responsables técnicos de la seguridad en

la empresa que no estén incluidos en su composición así como trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité establecerá sus propias normas de funcionamiento.

4. Sin perjuicio de las funciones que legalmente le corresponde son específicas de éste las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Prevención de Riesgos, instando a su cumplimiento.

b) Colaborar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, actividades, acciones y medidas de carácter general, de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, modificación de las sedes y oficinas y lugares de trabajo de su competencia territorial.

c) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores/as de su dependencia territorial.

d) Estudiar y proponer el tipo de Equipos de Protección Individual necesarios para los distintos puestos de trabajo, así como estudiar y proponer los puestos de trabajo que lo precisen.

Artículo 52. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

1. A tenor de lo dispuesto en el artículo 38 de la LPRL, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos que afecten a más de un centro de trabajo, y que tendrá su sede en los Servicios Centrales de Sevilla.

2. Sus competencias y facultades serán las consignadas en el art. 39 de la LPRL, atribuibles a los Comité de Seguridad y Salud de centros de trabajo, siempre que se ejerciten en relación a cuestiones cuyo ámbito territorial y/o personal se extienda a más de un centro de trabajo sin menoscabo de los derechos y competencias de los delegados de prevención de todas las gerencias provinciales y Comités de Seguridad y Salud; y más en concreto:

- La integración de la política general de prevención de riesgos y salud laboral, conforme a las competencias y funciones que se reconocen en el presente convenio.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes, actividades, acciones y medidas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

- Interesar y coordinar en el ámbito de Andalucía el cumplimiento del deber de vigilancia de la salud, en los términos recogidos en el presente convenio.

- Coordinar en el ámbito propuesto las acciones formativas en materia de prevención y salud laboral cooperando en la realización de programas y campañas de medicina preventiva y seguridad y salud laboral.

-Estudiar y proponer al Comité Intercentros y Dirección de la Entidad para su negociación en Convenio Colectivo, los puestos de trabajo que deben ser clasificados como penosos, insalubres o peligrosos así como la adopción de medidas correctoras o compensatorias.

-Cualquier otra que por su ámbito sea aconsejable residenciar en este órgano paritario o que venga establecida en el articulado del presente convenio.

3. La composición de este órgano paritario contará con la presencia de los miembros designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y por un Delegado de Prevención por cada centro de trabajo.

4. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud desarrollará y hará público su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 53. Servicios de prevención.

1. Los servicios de prevención se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo al efecto, pudiendo llevarse a efecto a través de la constitución de un servicio de prevención propio en la misma Empresa, o a través de concierto con entidad especializada ajena a la Empresa.

2. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionara la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes, y en particular:

a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuaciones

preventivas.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de sus trabajadores.

c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Respecto a esta última especialidad tenderá a no ser concertada ni contratada con entidad o servicio con dependencia o relación directa o indirecta, ya sea a través de persona inter-puesta, con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía, siempre que quede garantizada la homogeneidad en el servicio prestado.

3. Cuando la Empresa cuente con más de 500 trabajadores, tendrá que constituir un servicio de prevención propio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Este servicio de prevención contará como mínimo con las especialidades y disciplinas preventivas de Seguridad y Salud y Ergonomía y Psicosociología, de las previstas en el artículo 34 del citado Real Decreto.

Artículo 54.Condiciones de trabajo con equipos que incluyen Pantalla de Visualización de Datos.

1. En las oficinas e instalaciones, cualquiera que sea la denominación que adopten, en las que desarrollen su trabajo usuarios de Pantalla de Visualización de Datos (PVD), las condiciones de prestación laboral serán las establecidas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, y en su guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización, y demás normativa aplicable.

2. La Empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias en orden a garantizar las condiciones de trabajo establecidas y que se determinan en la normativa técnica aplicable, para que la utilización por parte de los trabajadores de equipos con PVD no supongan riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo. La Empresa se compromete a revisar periódicamente el cumplimiento de estas normas.

3. Corresponde al Comité Intercentros de Seguridad y Salud el examen de los puestos con riesgos específicos, así como la propuesta de las medidas específicas de prevención, protección colectiva e individual y, en su caso, correctoras, rehabilitadoras y compensatorias, que se elevarán a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia del Convenio para la adopción de cuanto proceda.

Artículo 55. Medidas de protección y vigilancia de la salud y rehabilitadoras.

1. La Empresa promoverá las actividades preventivas necesarias para la conservación de la salud de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo y garantizar la vigilancia periódica de su estado de salud, con la periodicidad que sea necesaria en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos médicos específicos que se dirijan al personal que ocupa puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

3. La movilidad funcional y/o adecuación del puesto de trabajo por disminución de la capacidad del trabajador, podrá llevarse a cabo a petición del mismo, previo informes de los servicios médicos oficiales y del Comité de Seguridad y Salud o delegado de prevención competente, a puesto de igual grupo profesional. Será necesaria una formación profesional previa para adaptar al trabajadora su nuevo puesto de trabajo.

4. La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, se le adecue el puesto de trabajo, o se le traslade a otro acorde con sus circunstancias. Se considerarán perjudiciales a estos efectos los puestos de trabajo que requieran grandes y frecuentes desplazamientos, permanecer de pie de forma continuada o la presencia constante delante de una PVD.

5. El trabajador que actúe con Pantalla de Visualización de Datos tendrá que efectuar pausas y descansar del uso de dichas pantallas diez minutos por cada hora y media de trabajo continuado.

Los usuarios de PVD mayores de 40 añoso usuarios de lentes correctoras o con episodios diagnosticados de especial sensibilidad al uso de PVD podrán solicitar una revisión oftalmológica anual que se llevará a cabo por especialista debidamente cualificado.

De igual derecho y con la periodicidad que se determine por el facultativo en el examen periódico de la salud, gozará el personal usuario de PVD no incluido en el párrafo anterior.

6. En cada lugar de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios debidamente

provisto y fácilmente accesible.

7. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá darse conocimiento a los mismos, sin perjuicio de sus derechos como afiliado a la Seguridad Social.

Igualmente a los trabajadores mayores de cincuenta años que voluntariamente lo deseen, se les solicitará en la analítica, el valor PSA. De la misma forma las trabajadoras tendrán derecho a una analítica más completa, si el análisis inicial así lo recomienda.

8. El trabajador tiene derecho a que se le comuniquen los resultados íntegros de cualquier reconocimiento que se le practique. Las medidas de vigilancia y control de la salud, tal y como se prevén en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respetarán siempre el derecho a la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

9. El Comité Intercentros de Seguridad y Salud participará en la fijación de las prioridades a que se hace referencia en el punto 2 de este artículo.

10. Se suministrarán gratuitamente los equipos de protección individual adecuados a los trabajos que realicen los trabajadores, en función de las evaluaciones de riesgos y de sus revisiones y actualizaciones periódicas, formándoles específicamente.

11. En caso de accidente de trabajo la mutua o entidad contratada por la Empresa estará en disposición de prestar, entre otros, los servicios que a continuación se relacionan:

-El tratamiento médico-quirúrgico y rehabilitador de las lesiones o dolencias sufridas, las prescripciones farmacéuticas y, en general, todas las técnicas diagnósticas y terapéuticas que se consideren precisas por los facultativos que asistan al accidentado.

-El suministro y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y los vehículos para inválidos (sillas de ruedas, etc.).

-La cirugía plástica y reparadora adecuada cuando hubieran quedado deformaciones o mutilaciones que produzcan alteración importante en el aspecto físico del accidentado o dificulten la recuperación funcional para el empleo posterior.

-El tratamiento rehabilitador necesario para lograr una curación más completa y una mayor aptitud para el trabajador en el plazo más corto.

-Los gastos que ocasione el desplazamiento para recibir la asistencia, en medios normales de transporte, o extraordinariamente debidamente autorizados.

12. Los usuarios de PVD podrán solicitar una prueba diagnóstica específica músculo-esquelética, con la periodicidad que determine el facultativo en el examen periódico de la salud.

Capitulo XII. Estructura salarial e indemnizaciones

Artículo 56. Conceptos retributivos.

1. Los trabajadores de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía serán retribuidos de conformidad con los siguientes conceptos salariales:

a) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada para la jornada normal, establecida en función del grupo profesional.

b) Complemento de nivel: Este complemento retribuye el nivel en el que se encuentre encuadrado el trabajador dentro de su grupo profesional, según los criterios del plan de carrera horizontal.

c) Complemento de puesto de trabajo: Está destinado a retribuir las condiciones de trabajo de los puestos en atención a su dificultad y características específicas.

d) Complemento de responsabilidad: Este complemento variará según la responsabilidad de las funciones asignadas al puesto y unidad a la que pertenece el mismo dentro de cada grupo profesional.

2. Aquellos trabajadores insertos en el nivel de acceso a un grupo profesional sólo percibirán el salario base, el complemento de puesto y el de responsabilidad.

3. El complemento de responsabilidad y el de puesto se calcularán en función de la valoración de cada uno de los puestos de trabajo.

Cuando se lleve a cabo una revisión de la valoración de los puestos o se realice la valoración de nuevos puestos de trabajo, será preceptivo el informe de los representantes de los trabajadores del ámbito que corresponda.

Si efectuada una revisión de la valoración de puestos, ésta implicase una reducción de las retribuciones, el trabajador afectado tendrá derecho a mantener los complementos retributivos asociados a la anterior valoración del puesto de forma transitoria en tanto se apliquen los procedimientos establecidos en el Plan de Carrera Horizontal.

Artículo 57. Otros complementos salariales.

1. Antigüedad: Consistirá en una cantidad, fijada en la tabla salarial en función del

grupo profesional en que esté encuadrado el trabajador, por cada tres años de servicios efectivos. Se abonará en el primer día del mes en que el trabajador cumpla tres añoso múltiplo de tres de servicios efectivos.

2. Pagas extraordinarias: Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad, que se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y se abonarán el día veinte de esos meses.

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:

Sueldo base mensual+ cantidad mensual percibida por antigüedad

---

180x núm. de días de servicios prestados en el 1er ó 2.º semestre

Computándose los meses completos como 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 que en proporción le corresponda, determinado de la forma indicada.

3. Productividad: Se concibe este complemento salarial como una forma de retribuir el nivel de consecución de los objetivos de la Empresa, con el fin de motivar la mayor producción de los trabajadores y como reconocimiento proporcional a su aportación en dicha consecución de objetivos.

3.1. La cuantía límite a destinar anualmente al complemento de productividad será el 2 por ciento de la masa salarial correspondiente al año inmediatamente anterior al devengo de la misma.

3.2. La premisa para el reparto de la productividad será la existencia de cuenta de resultados positiva en el año de referencia.

3.3. La cantidad a repartir inicialmente será proporcional al porcentaje de cumplimiento de objetivos generales de la Empresa.

3.4. Esta cantidad se dividirá entre el número total de puntos de valoración del conjunto de puestos de trabajo correspondientes a los trabajadores con derecho al cobro del complemento de productividad. De este modo se obtendrá el valor euro/punto. Multiplicando dicho valor por los puntos resultantes de la valoración de cada puesto de trabajo, obtendríamos la cantidad que se abonaría a cada

trabajador si se cumpliera la hipótesis de consecución del cien por cien en la evaluación anual.

3.5. Los criterios y horquillas porcentuales que regirán la evaluación son los siguientes:

Grupos profesionales A y B.

-Nivel de cumplimiento de objetivos grupales (40-60%).

-Nivel de cumplimiento de objetivos individuales (10-40%).

-Desempeño (10-20%).

Grupos profesionales C, Dy E.

-Nivel de cumplimiento de objetivos grupales (70-80%).

-Desempeño (20-30%).

La fijación anual del porcentaje a asignar a cada criterio será realizada por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

3.6. La cuantía individualizada resultante de la aplicación del proceso descrito en el apartado 3.4 de este artículo, se distribuirá a cada trabajador de acuerdo con la evaluación de los conceptos descritos para cada grupo profesional.

3.7. No tendrán derecho a percibir el complemento de productividad:

-Aquellos trabajadores que no hayan permanecido en la empresa en el año evaluado por un tiempo superior a 6 meses.

-Aquellos trabajadores que durante el período evaluado hubieran sido sancionados por la comisión una falta grave o muy grave.

-Los que no hayan alcanzado el mínimo que anualmente se establezca en la evaluación por el concepto de desempeño y, para los Grupos profesionales A y B, por el concepto de objetivos individuales.

3.8. Redistribución de las cantidades sobrantes de la productividad.

La cuantía sobrante tras la aplicación de la anterior metodología se asignará, proporcionalmente, a aquellos trabaja-dores que superen los porcentajes que anualmente se determinen por la Comisión de Interpretación y Vigilancia respecto de la evaluación del desempeño. Dicho reparto afectará como máximo al 50 por ciento de la plantilla.

3.9. La Comisión de Interpretación y Vigilancia será informada del resultado de la aplicación del Complemento de Productividad.

Artículo 58. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, de manera que las necesarias por trabajos imprevistos o períodos puntas de trabajo, ausencias imprevistas 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 tiene un carácter estructural y su realización será voluntaria.

2. 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. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter de estructurales o de fuerza mayor. Estas últimas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Dirección de la Empresa o del centro de trabajo informará trimestralmente 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 causas, distribución temporal y relación nominal de los trabajadores que las realizaron. Así mismo, y en función de esta información y los criterios señalados en el siguiente apartado, 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. Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador, dentro del año siguiente a su realización, y siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción: Una hora de trabajo por dos de descanso, que se ampliarán a dos y media si se prestan en domingo o festivo. Estas horas se podrán acu-mular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el trabajador cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

6. En caso de que se opte por el abono de las horas extraordinarias, su valor para cada grupo y categoría será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

Sueldo bruto anual

_____x 1,75

Para las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos o festivos o en período nocturno, el coeficiente multiplicador será 2.

7. La realización de las horas extraordinarias deberá ir precedida obligatoriamente de la orden o encargo por escrito firmada por el responsable del Centro o lugar de trabajo y, en su ausencia, por la persona en quien delegue. En ningún caso se podrán realizar horas extraordinarias sin dicho encargo por escrito. El responsable deberá comunicar a la Dirección de Recursos Humanos la realización de las horas extraordinarias y las causas que las han motivado, a la mayor brevedad y siempre antes de que venza el mes en curso. La no comunicación no podrá implicar, en ningún caso, la merma en los derechos de abono o compensación que tiene el trabajador.

Artículo 59. Dietas y desplazamientos.

Cuando el trabajador, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse fuera del municipio en el que se sitúa el centro de trabajo donde presta sus servicios, percibirá una indemnización económica compuesta por los conceptos y cuantías reflejados en la tabla salarial que figura como Anexo I del presente Convenio.

El trabajador podrá optar por realizar el desplazamiento en medio de transporte público, debiendo abonarse al mismo el importe del gasto correspondiente. Asimismo le serán abonados los gastos de peaje.

Artículo 60. Revisión de los salarios e indemnizaciones.

Por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se acordarán las revisiones anuales de los conceptos retributivos e indemnizaciones previstas en el presente Capítulo, dentro de los límites autorizados por las respectivas leyes del Presupuesto para la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Capítulo XIII. Beneficios sociales

Artículo 61. Acción social.

La Empresa destinará el equivalente al 1% de la masa salarial 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 una comisión constituida por un representante legal de los trabajadores beneficiarios del mismo nombrados con la periodicidad que marque el Reglamento Interno de dicho fondo. Uno de ellos ejercerá como Secretario. También participará, con voz pero sin voto, un representante de la Empresa.

Artículo 62. Incapacidad laboral y maternidad.

Los trabajadores en esta situación percibirán una ayuda económica equivalente en su cuantía a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes, excluidas las dietas, horas extraordinarias, productividad en la forma descrita en el artículo 56.3 y otros conceptos asociados al trabajo efectivo.

Si por resolución firme de los organismos competentes de la Seguridad Social, un trabajador fuera declarado en invalidez parcial tendrá derecho a la adaptación de su puesto de trabajo o, de ser necesario, a ocupar otro puesto de trabajo acorde a su nueva situación. Si la invalidez declarada fuera total, la Comisión de Interpretación y Vigilancia estudiará la posibilidad de la adaptación del puesto que venía ocupando o su inserción en otro puesto acorde con sus circunstancias y nueva situación y capacidades. Si no hubiese puesto vacante de tales características, el derecho se ejercitará sobre el primero vacante o de nueva creación.

Artículo 63. Créditos y anticipos.

3. La Empresa realizará las gestiones oportunas frente a las instituciones bancarias para la consecución de préstamos para sus trabajadores en las mejores condiciones posibles.

4. Quienes tengan la condición de indefinidos tendrán derecho a percibir en concepto de anticipo, hasta el importe de tres mensualidades de salario bruto (del sueldo ordinario o las pagas extraordinarias). El reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de doce meses.

Igual derecho tendrán los trabajadores contratados temporalmente, si bien el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del período de vigencia de su contrato.

En cualquier caso el trabajador podrá cancelar el anticipo recibido con anterioridad a la expiración de los citados plazos, debiendo comunicarlo por escrito a la Dirección de Recursos Humanos.

Los trabajadores que, teniendo pendiente reintegros del anticipo, solicitasen acogerse a alguno de los supuestos de excedencia o permisos no retribuidos, deberán negociar con la empresa la devolución de las cantidades pendientes.

Artículo 64. Seguros de accidentes, asistencia y robo, y responsabilidades profesionales.

La Empresa, mediante suscripción de las correspondientes pólizas, que deberán ser aceptadas por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, cubrirán los

siguientes riesgos de los trabajadores:

a) El de fallecimiento e invalidez, cualquiera que sea la causa.

b) El de asistencia y robo durante la realización de viajes profesionales.

c) Los derivados del ejercicio profesional en la Empresa.

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. Esto se entenderá referido a las responsabilidades derivadas de las direcciones de obra, redacciones de proyectos, pertenecientes a juntas de compensación u otras entidades participadas, y otras actividades análogas.

Capítulo XIV. Jubilación

Artículo 65. Jubilación forzosa.

1. La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de 65años, comprometiéndose la Empresa a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntico grupo profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

3. La Empresa vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión de Interpretación y Vigilancia de las jubilaciones que se vayan produciendo, los grupos profesionales en que tengan lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando éste proceda. Dicha Comisión podrá emitir informe al respecto.

Artículo 66. Jubilación voluntaria.

1. El personal podrá jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. En este supuesto se percibirá, desde el día del cese en el servicio activo al día en que cumpla los 65 años un premio de jubilación equivalente a la diferencia entre la pensión de jubilación y el salario percibido en el que no se computarán, en su caso, dietas, horas extraordinarias, productividad y otros conceptos asociados al trabajo efectivo. Asimismo percibirá 150 euros por año de servicio o fracción superiora seis meses. Esta cuantía será actualizada cuando así se acuerde para el

personal laboral de la Junta de Andalucía.

2. La solicitud, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos, deberá formalizarse al menos dos meses antes del cumplimiento de los 64 años.

Capítulo XV. Derechos sindicales

Artículo 67. Derechos de los trabajadores.

1. La realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de los servicios:

a) De carácter general: Mediante preaviso de veinticuatro horas a la dirección del centro o servicio. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o delegados de personal, las secciones sindicales constituidas o el 20% del total de la plantilla.

b) De carácter sectorial o parcial: En este caso podrán ser convocadas también por el 20% de los componentes del grupo profesional de que se trate, mediante preaviso a la Dirección del centro, de 24 horas.

2. Realización de Asambleas dentro de las horas de trabajo: Los Comités de Empresa o delegados de personal dispondrán de 40 horas anuales. Las secciones sindicales dispondrán de 20 horas anuales siempre que alcancen un índice de afiliación del 10% del colectivo de la plantilla. Estas horas se reducirán a diez anuales en el caso de que el índice de afiliación sea del 5%. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán contabilizadas a estos efectos. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asambleas es de 24 horas.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de la asamblea.

4. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del Sindicato a que estén afiliados.

Artículo 68. Derechos del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Los miembros de los distintos Comités de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan en cuarenta horas.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera su sustitución en el desempeño del puesto de trabajo, se informará a la Dirección de

la Empresa sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas. De no realizarse la sustitución en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades representativas.

c) Los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán acordar la acumulación de todas o partes de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros de los distintos Comités, sin rebasar el máximo, suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la comunicación previa a la Dirección. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquella se producirá mediante escrito firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuar la cesión.

d) Los Comités de Empresa o Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección. Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

e) Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta3 años después del cese en el cargo.

f) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa o Delegados de Personal un local adecuado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multicopistas existentes en el centro, para facilitar información a sus representados.

g) Se facilitará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro de horario, del cual recibirán copia, a los modelos TC1y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, al calendario laboral, a los Presupuestos o Programa de la Empresa y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores.

h) Los gastos de desplazamiento e indemnizaciones de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán abonados por la Empresa limitándose dicho abono a un representante por cada Centro de trabajo. Esta

limitación no será de aplicación en el caso de las reuniones periódicas del Comité Intercentros. Dichos gastos serán abonados por la Empresa con un máximo de5 reuniones al año, exceptuando las reuniones concertadas con la Empresa y los Representantes de los trabajadores.

Artículo 69. El Comité Intercentros.

1. El Comité Intercentros adecuará su composición a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por lasdistintascandidaturassegúnlosresultadoselectorales,considerados globalmente en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a las mismas la designación tanto de los miembros titulares como de los suplentes, de entre los componentes de los Comités de Empresa y delegados de personal.

2. El Comité elaborará su propio reglamento de régimen interno en los dos primeros meses, desde la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

Sus competencias serán las siguientes:

-Nombrara los representantes de los trabajadores en las distintas comisiones.

-Denunciar y negociar el Convenio Colectivo.

-Nombrara los representantes en la mesa de negociación del Convenio.

-Negociar cualquier acuerdo o pacto que afecte al con-junto de los trabajadores y que tenga naturaleza de materias afectas a negociación de Convenio.

-El Comité Intercentros tendrá potestad para actuar sobre aquellos centros o lugares de trabajo que por cualquier circunstancia no gocen de órgano de representación de los trabajadores.

-Informar la aprobación y modificación de la estructura organizativa y de la plantilla, en los términos establecidos en el artículo 8.3 del presente Convenio, cuando afecte a más de un Centro de trabajo.

-Ser informado previamente al establecimiento o modificación de cualquier medida que afecte a los trabajadores de más de un Centro de trabajo o al conjunto de los mismos.

-Elaborar y someter a referéndum el Reglamento del Fondo de Acción Social (FAS).

-Nombrar al representante legal de los trabajadores en el órgano que se determine para la aplicación del FAS.

-Cualquier otra competencia que le sea atribuida en el presente Convenio.

3. El Comité Intercentros podrá reunirse, previa comunicación a la Empresa, en cualquier centro o lugar de trabajo de la misma, facilitándose en todo momento el acceso a cualquier dependencia de la misma que esté disponible. Asimismo sus miembros dispondrán de 4 horas mensuales complementarias a las establecidas en el artículo 66.a).

Artículo 70. Derechos de las centrales sindicales, secciones sindicales y afiliados.

1. Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales en la Empresa. Cuando la plantilla exceda de cincuenta trabajadores y el número de afiliados alcance el 10% de la misma, las secciones sindicales, constituidas como tales, tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de un local similar al del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) Nombrar a un Delegado que dispondrá para actividades sindicales de las mismas horas que los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

2. Serán funciones de los Delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

b) Asistirá las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto.

c) Acceso a la misma información y documentación a la que tengan derecho el Comité de empresa o delegados de personal, de acuerdo con este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

e) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo y sobretodo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

f) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa

pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá colocarse en el centro de trabajo y en el lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

g) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les sean propias.

Disposiciones adicionales

1. En el caso de que las empresas públicas de la Junta de Andalucía se dotasen de Convenio Colectivo único, la Comisión de Interpretación y Vigilancia podrá acordar bien su aplicación en el ámbito de la Empresa, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre concurrencia de convenios, bien la revisión del presente Convenio para la adaptación y homogeneización a las condiciones de trabajo que rijan con carácter general en las empresas de la Junta de Andalucía.

2. Cuando un trabajador incluido en el ámbito del Convenio pase a ocupar un puesto directivo, cambiará su ámbito de relaciones laborales con la Empresa, quedando en suspenso su relación laboral originaria mientras ocupe el puesto directivo, pasando a regirse por el Estatuto de los Directivos. Una vez cese su condición de Directivo, tiene garantizada la reserva de plaza en el mismo Centro de Trabajo y en el mismo grupo profesional anterior a la designación.

3. El Estatuto de los Directivos habrá de quedar vinculado en su vigencia a la del presente Convenio, no pudiendo experimentar ninguna modificación en su contenido salvo aquellas que puedan resultar más favorables para el colectivo que regula.

Disposiciones transitorias

1. En relación con la aplicación del complemento de productividad regulado en el artículo 55, durante el primer año de desarrollo de la metodología descrita no se utilizará el elemento de evaluación correspondiente a objetivos individuales, asignándose a los grupos profesionales A y B una horquilla del 70/90 por ciento para los objetivos grupales y del 10/30 por ciento para el desempeño.

2. Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan pendiente la compensación de horas extraordinarias realizadas en períodos anteriores, deberán disfrutarlas o solicitar su abono en el plazo de un año a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

3. Los trabajadores cuyas retribuciones a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo sean superiores a las resultantes de la aplicación del mismo, tendrán derecho al mantenimiento de aquellas mediante la configuración de un Complemento de Convenio por el importe de la diferencia retributiva.

Cuando, como consecuencia de la aplicación del Plan de Carrera, se asigne un complemento de nivel superior, éste absorberá en todo o en parte el importe del complemento de convenio.

Enelcasodeasignacióndenivelinferiorsegarantizaráalostrabajadoresafectadosidéntificasretribucionesalasquepercibieranalaentradaenvigordelpresente Convenio,conlosincrementosporcentualesquehubiesenprocedido.

4. La evaluación de los trabajadores correspondiente a 2006 servirá de base para la asignación inicial de nivel a todos aquellos que se incorporaron a la Empresa con anterioridad al 1 de enero de 2006. Los efectos económicos que correspondan a tal asignación se retrotraerán a 1de enero de 2006.

El cómputo para la evaluación bienal ligada al Plan de Carrera Horizontal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 del presente Convenio, se iniciará el1 de enero de 2006.

Aquellos trabajadores cuya fecha de incorporación a la Empresa sea posterior al día 31 de diciembre de 2005 quedarán insertados en el nivel de acceso con efectos de 1 de enero de 2006, siguiéndose en adelante el procedimiento previsto en el referido artículo 11.