CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y EL COLECTIVO DE TRABAJADORES OPERARIOS INTEGRADOS EN LAS ACTIVIDADES Y FUNCIONES QUE SE DESARROLLAN EN EL MEDIO NATURAL.

RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Egmasa, Operarios Medio Natural, S.A. (Cód. 7101153).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Egmasa, Operarios Medio Natural, S.A. (Cód. 7101153) , recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 1 de diciembre de 2007, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 9 de noviembre de 2006 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004 de 24 de abril, sobre reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

R E S U E L V E.

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

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

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el

Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 19 de enero de 2007. El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA EGMASA Y EL COLECTIVO DE TRABAJADORES OPERARIOS INTEGRADOS EN LAS ACTIVIDADES Y FUNCIONES QUE SE DESARROLLAN EN EL MEDIO NATURAL.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación en toda la Comunidad Autónoma Andaluza,

en el ámbito funcional que se describe en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa de Gestión Medioambiental (en adelante Egmasa) y los trabajadores operarios que prestan sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa, integrados en las actividades que se desarrollan en los centros y líneas de actuación dentro de la gestión y protección del Medio Natural de Andalucía, que a continuación se relacionan como red de viveros, centros de recuperación de especies protegidas y adecuación de hábitats, limpieza y restauración de zonas degradadas; guardería y vigilancia de espacios públicos y su fauna y flora; guardería y/o conserjería de edificios e instalaciones; trabajos auxiliares en las vías pecuarias; mantenimiento, limpieza y adecuación de zonas recreativas e instalaciones.

Quedan no obstante excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los trabajadores técnicos y supervisores con responsabilidad sobre las áreas funcionales, y el personal de administración de las actividades o centros antes descritos que se encuentren regulados por otro convenio de aplicación en el ámbito general de la empresa, así como el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto número 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula el personal de Alta Dirección, el personal directivo y aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo que sean calificados por la Alta Dirección de la empresa como de especial confianza, con pacto extraestatutario propio.

Igualmente quedan excluidos de este Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo específico dentro de la empresa, en función de las características del sector de producción en que presten sus servicios retribuidos, en especial, los trabajadores de actividades de prevención y extinción de incendios, y, los incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de Egmasa que prestan servicios denominados corporativos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que se encuentren afectados por el ámbito de aplicación funcional definido en el artículo anterior, que estén comprendidos en las categorías y ocupaciones contemplados en este Convenio, o sus correspondientes Anexos.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio se extenderá desde el 9 de noviembre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, ambas fechas incluidas, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Los efectos

económicos serán de aplicación desde el 1 de noviembre de 2006.

Artículo 5. Denuncia, prorroga y revisión.

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

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

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

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

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Artículo 7. Garantías «ad personam».

Los trabajadores que a la firma del convenio vinieran percibiendo algún garantizado de su retribución anterior percibirán un complemento transitorio, que se irá absorbiendo por el equivalente al 50% de los incrementos retributivos que se produzcan en años sucesivos, en el caso exclusivo de que comparadas las retribuciones salariales nuevas en su globalidad con las anteriores, produjesen

una diferencia negativa sobre estas últimas.

Si por razón de adaptación de su categoría anterior a la nueva no hubiera diferencias en cómputo global sobre sus retribuciones anteriores no corresponderá tal complemento transitorio, sea cual fuere el origen de dicho garantizado.

En otros casos, la reclasificación del trabajador a otra categoría o grupo durante la vigencia de este convenio, afectará al complemento personal transitorio, absorbiéndolo en su totalidad o en la parte que corresponda.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

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

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

Capítulo II. Organización del trabajo, clasificación profesional y contratación.

Artículo 9. Organización del trabajo y clasificación funcional y profesional.

A) Organización del trabajo.

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

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

partes integrantes: Dirección y trabajadores.

B) Ámbito de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.

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

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

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

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

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimiento en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos y condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Al objeto, y previa información a los representantes de los trabajadores, la implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías se orientará a:

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

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

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

D) Grupos y Categorías Profesionales.

De las actividades y funciones que se desarrollan en los centros y líneas de actividad funcional a los que afecta este convenio, se establece a modo

meramente enunciativo la siguiente organización funcional de ocupaciones y categorías, sin que ello prejuzgue la dotación del total de las mismas, conforme a la siguiente denominación:

GRUPO 1.

Auxiliar de Biodiversidad.

Auxiliar de Inventario y señalización.

Guarda Mayor de Recursos cinegéticos.

GRUPO 2.

Cuidador de red.

Guarda de recursos cinegéticos.

Capataz de cuadrilla.

Oficial 1ª.

GRUPO 3.

Especialista de escayolado.

Especialista de Jardín Botánico.

Conductor de camión.

Especialista.

Conductor maquinaria.

Oficial 2ª.

Peón especialista de vivero.

GRUPO 4.

Guarda y/o conserje.

Vigilante.

Peón limpieza EENN.

Peón Oficios Varios.

E) Definición funcional orientativa de las categorías y ocupaciones.

Auxiliares de biodiversidad: Forman este grupo los trabajadores con conocimientos, básico y medio, en disciplinas específicas sobre: Entorno natural y fauna; herramientas de medición y valoración de recursos; o poseen conocimientos, en características, hábitos y comportamientos de la fauna.

Auxiliares de Inventario y señalización: Forman este grupo los trabajadores que poseen conocimientos en disciplinas específicas sobre: Flora y fauna; herramientas de medición y valoración de recursos o aprovechamientos forestales; delimitación e instalación de señales, hitos y marcas, etc. Realizan de modo personal y directo las distintas actividades o trabajos que les son encomendados, y en su caso la supervisión de los trabajadores que tuvieren a su cargo.

Cuidadores de red: Son aquellos trabajadores que, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención, con exigencia básica de conocimientos en la recogida, cuidado y avituallamiento de fauna, asistiendo al responsable y personal facultativo. Igualmente realizan las tareas y actividades básicas de reparación y mantenimiento de instalaciones y atención al público. Se incluyen en este grupo los trabajadores encargados de los comederos provinciales, y los encargados de la recogida y transporte de la fauna fenecida.

Guardas de recursos cinegéticos: Son aquellos trabajadores que, con la acreditación oficial necesaria, son contratados para la vigilancia de fincas o zonas con recursos cinegéticos y acuáticos, llevando a su cargo la vigilancia, inventario y control de las especies y de la caza. En esta ocupación se define una categoría superior, cuyo cometido, además de realizar las funciones habituales de su condición profesional, es la de encargarse de coordinar y supervisar al personal a su cargo.

Capataces de cuadrilla: Tienen a su cargo de modo personal y directo la vigilancia de las distintas faenas o trabajos que se realizan, así como la supervisión permanente de los trabajadores que tuvieren a su cargo.

Conductores de camión: Son los trabajadores que con el carné de conducir respectivo y los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con camiones de pequeño tonelaje o vehículos de transporte, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

Conductores de maquinaria: Son los trabajadores que con el carné de conducir respectivo y los conocimientos prácticos necesarios prestan servicio con tractores, vehículos, o maquinaria similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de los mismos.

Especialistas de escayolado: Forman este grupo los trabajadores que, además de

las funciones establecidas para el personal perteneciente a la Red de Viveros, desarrollan su trabajo realizando labores culturales de escayolado, transporte y plantación de determinadas especies, para cuyo trabajo se requieren ciertas habilidades y técnicas.

Oficiales: Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o de los servicios, (tales como albañilería, carpintería, mecánico, electricidad etc.), son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas del centro o actividad funcional. En esta ocupación se distinguen dos ocupaciones, que se corresponden con el grado de responsabilidad sobre las funciones asignadas y el nivel de competencia y conocimientos de los trabajadores incluidos en las mismas.

Especialistas: Forman este grupo los trabajadores con diploma, sobre diversas técnicas y habilidades en tareas agroforestales y medioambientales, y los trabajadores que por una práctica continuada, y demostrada competencia, realizan cometidos para los que se requieren un conjunto de conocimientos calificados propios o similares a los de aquellos, tales como labores de poda, injerto, sulfatado, tratamiento de plagas y fitosanitarios, siembra, plantación, manejo y uso de sistemas de riego, uso de motocultores, motosierras, desbrozadoras, u otras herramientas.

Especialistas de Jardines Botánicos: Forman este grupo los trabajadores que desarrollan su trabajo realizando labores culturales en los jardines botánicos bajo supervisión facultativa. A modo indicativo y no excluyente, se encargan de ejecutar entre otras tareas: los tratamientos fitosanitarios, la siembra, la recolección y selección de semillas; la poda y el injerto; el sulfatado; el manejo y uso de sistemas de riego; el uso de motocultores, motosierras, desbrozadoras; realizando además labores de: recogida y carga de plantas, de semillas, de productos y materiales, de residuos; y cualquier otra labor para la que se les requiera en estos centros.

Peones Especialistas de vivero: Forman este grupo los trabajadores que desarrollan su trabajo realizando labores culturales comunes a las plantaciones y realizan, bajo supervisión, los tratamientos fitosanitarios, la siembra, la recolección y selección de semillas; la poda y el injerto; el sulfatado; el manejo y uso de sistemas de riego; el uso de motocultores, motosierras, desbrozadoras; y que además realizan labores, de transporte y carga de plantas, de semillas, de productos y materiales, de residuos, y cualquier otra labor para la que se requiera determinado esfuerzo físico.

Guarda y/o conserje: Integran este grupo aquellos trabajadores que tienen a su cargo, la vigilancia, custodia, apertura y cierre de las instalaciones; la atención y control de las personas que trasieguen por las mismas; la limpieza y orden de las

dependencias básicas de su trabajo y de descanso, en su caso. Así mismo, y siempre que las tareas no requieran de más personal en la instalación para realizarlas por su envergadura o complejidad, el cuidado y alimentación de animales, jardines y plantas de estas y su entorno adyacente, así como el suministro básico de las instalaciones y maquinaria de la misma.

Vigilantes: Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en espacios naturales y áreas de servicio público o instalaciones, ocupándose de que las mismas estén relativamente adecentadas y ordenadas.

Peones de limpieza de espacios naturales: Componen esta categoría, el personal que, con conocimientos básicos y aportación de esfuerzo físico, realizan tareas de limpieza de áreas, instalaciones o dependencias, así como trabajos elementales de mantenimiento de mobiliario y señalización en dichas áreas o espacios naturales.

Peones de Oficios Varios: Son aquellos trabajadores que, prestan servicios en los que predomina la aportación de esfuerzo o de atención, con exigencia básica de conocimientos, realizando tareas propias de sus funciones en el ámbito e instalaciones, de las actividades que se desarrollan en los centros y líneas de actuación dentro de la gestión y protección del Medio Natural de Andalucía.

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación que se podrán llevar a cabo bajo la aplicación de este convenio serán las contempladas y admitidas por la legislación vigente.

La selección del personal estará fundada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tendrán la consideración de trabajadores indefinidos y de fijos discontinuos, además de aquellos que ya la tuvieran reconocida a la firma del presente Convenio Colectivo, quienes sean contratados con tal condición por la empresa con sujeción a las normas legales y reglamentarias de desarrollo.

Artículo 11. Período de prueba.

Se establece con carácter general un período de prueba para los trabajadores que sean contratados por primera vez, durante los cuales el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su ocupación, conforme a lo siguiente:

- 2 meses para los trabajadores del grupo 1.

- 1 mes para los trabajadores de los grupos 2 y 3.

- 15 días para los trabajadores del grupo 4.

Artículo 12. Incorporación al trabajo.

1. Todos los trabajadores fijos discontinuos se incorporarán al trabajo cuando las necesidades de la actividad así lo requieran, y sean necesarias las categorías y ocupaciones que los trabajadores tengan reconocidas.

2. Los primeros trabajadores que suspenden la contratación de un período de actividad, serán los primeros en ser llamados y convocados en el período siguiente, debiéndose cumplir los requisitos de necesidad, categoría y perfil de la ocupación establecido en el punto 1.

3. La empresa comunicará a los trabajadores la fecha estimada de incorporación con, al menos, 15 días de antelación. La no incorporación del trabajador en la fecha indicada en el preaviso de incorporación, supondrá la pérdida de la condición de fijo discontinuo del trabajador, y se entenderá la misma como baja voluntaria con los efectos de aplicación de la legislación vigente en esta materia.

4. Los trabajadores fijos discontinuos dentro de su categoría profesional tienen derecho a la ocupación efectiva de manera preferente sobre cualquier trabajador eventual en su centro de trabajo.

5. Los puestos de trabajo vacantes existentes en la empresa, en el ámbito de este convenio colectivo, cuya cobertura sea necesaria, serán ofrecidos con carácter prioritario al personal indefinido y fijo-discontinuo en activo, que cumpla con los perfiles requeridos, en cuanto a grupo, categoría y ocupación.

Artículo 13. Excedencias.

La excedencia de los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos, podrá ser forzosa o voluntaria:

a) La excedencia forzosa, que conllevará la reserva del puesto de trabajo, se concederá de acuerdo a los supuestos previstos en la legislación vigente. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de las circunstancias que motivaron su concesión.

b) Los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos con al menos una antigüedad en la empresa de 2 años completos podrán solicitar una excedencia voluntaria por plazo no inferior a un año ni superior a cinco. El régimen de excedencia voluntaria se ajustará, en cuanto al reingreso se refiere, a lo establecido en la legislación laboral vigente. Con anterioridad a la finalización del período de excedencia voluntaria, los trabajadores que deseen reingresar en la prestación del servicio, lo solicitarán por escrito con al menos un mes de antelación a la dirección de la empresa, a fin de que sean tenidas en cuenta para la cobertura de vacantes, si las hubiera.

c) Excedencias especiales: Se estará a lo establecido en la vigente normativa laboral sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 14. Formación.

La formación se concibe como un derecho y un deber, debiendo los trabajadores participar con diligencia y aprovechamiento.

Las actividades principales de formación serán:

La prevención de riesgos laborales.

Cursos presenciales sobre las materias relacionadas con sus cometidos laborales.

Ejercicios prácticos directamente vinculados a la actividad profesional y a la mejora continua en el desempeño de las tareas.

Seguimiento del mismo.

Acreditación de los conocimientos y capacidades que poseen los trabajadores en función de la formación interna o externa recibida, así como de los itinerarios superados.

La empresa informará de las acciones formativas y de la programación periódica de las mismas, a los representantes de los trabajadores.

La formación obligatoria se realizará siempre dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 15. Jubilación obligatoria.

Debido a las circunstancias requeridas para la realización de los trabajos previstos en el ámbito del presente convenio colectivo, que requieren una especial condición física dado el medio en el que se produce la realización de las actividades, se establece la edad de 65 años como de jubilación obligatoria.

Para ello, y en cumplimiento de la normativa relativa a esta materia, la empresa se compromete a, propiciar la mejora de la estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales y eventuales, en indefinidos y fijos discontinuos durante la vigencia de este convenio.

Para que sea de aplicación efectiva la jubilación a los 65 años, el trabajador afectado deberá tener cubierto el período de carencia y de cotización mínimo exigidos para tener derecho a la prestación contributiva por jubilación.

Capítulo III. Tiempo de trabajo.

Artículo 16. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada de trabajo con carácter general será de 1.761 horas efectivas en cómputo anual, equivalente a 39 horas efectivas de trabajo a la semana y de 7 horas y 35 minutos de media diarias de lunes a viernes, más 12 sábados a razón de 4 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima diaria ordinaria no podrá sobrepasar las 9 horas y, en este caso, una hora se dedicará a la comida que será por cuenta del trabajador; todo ello, sin perjuicio de la extensión de jornada prevista en los puntos siguientes y del personal que deba realizar jornadas especiales, por las características de su trabajo o actividad y de acuerdo con lo establecido en el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, y en este convenio.

Cuando la jornada se realice de manera continuada, y ésta supere las seis horas, se computarán 20 minutos de descanso, como de trabajo efectivo.

La jornada laboral de aquellos trabajadores que no desempeñen su función en una instalación fija comienza y finaliza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales, o en el lugar de reunión si se precisa emplear maquinaria, aperos o accesorios, quedando fuera de la misma el tiempo empleado en los desplazamientos al lugar de trabajo.

Los trabajadores adscritos a las actividades que requieran la realización de su trabajo, ordinario en régimen de turnos de relevo y/o nocturno, desarrollarán la misma, conforme se fije en los cuadrantes de trabajo correspondientes.

Artículo 17. Jornadas especiales.

Con carácter general, y teniendo en cuenta las especiales características del trabajo a desarrollar en algunos centros y actividades del ámbito de aplicación de este convenio, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible. La realización del circunstancial exceso de horas de algunos días, se podrá compensar con el defecto de otros dentro de las dos semanas laborales siguientes, o bien retribuyendo dicho exceso en el correspondiente complemento de puesto, siempre que se respete el descanso diario de 12 horas.

A los efectos tiene consideración de especial la jornada semanal de seis días de trabajo y día y medio de descanso semanal. No obstante lo anterior, los descansos semanales podrán acumularse, por razones de organización de la jornada derivadas de las necesidades de la actividad, para que se disfruten al completarse dos semanas laborales. A los efectos tiene la consideración de especial también, la jornada que se desarrolle durante 12 días de trabajo y 3 días de descanso respectivamente.

En los restantes casos de jornadas especiales, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1561/95, y en lo establecido a continuación:

1. Por razón de funciones de guardería, guarda y/o conserje, u otros análogos.

a) Los trabajos de guardería, para los que aún rigiendo la jornada de 1.761 horas anuales, podrán ampliarse con la realización de hasta cuatro horas diarias y veinte semanales sobre la base de lo establecido en el R.D. 1561/95. La remuneración de esta circunstancia se incluirá en el correspondiente complemento de puesto.

b) El personal de guardería al que se le facilite vivienda en la finca, vendrá obligado a habitar la misma como parte integrante de las funciones de su ocupación. Serán por cuenta de la empresa los gastos derivados del mantenimiento, consumo eléctrico y agua de la instalación o alojamiento.

c) En el caso de las funciones de guarda-conserje y similares, se dispone que el tiempo de trabajo de los mismos a los que, sin exigírseles una tarea constante, tengan asignado el cuidado de una dependencia en la que exista un lugar destinado a que puedan descansar en condiciones adecuadas, podrá extenderse durante un período de tiempo diario de duración no superior a doce horas.

d) En función de las necesidades operativas del servicio se podrán realizar turnos de hasta 12 horas continuadas en funciones de vigilancia, compensándose los excesos de jornada, con descansos si lo permite la organización del servicio, o, retribuyéndose tal circunstancia en el correspondiente complemento de puesto.

2. Por razones de conducción de vehículos de transporte y otros análogos.

Se regirán igualmente por lo establecido en el R.D. 1561/95, sobre jornadas especiales los trabajadores que desempeñen labores de conducción de vehículos de transporte y/o maquinaria, ya sea a jornada completa o durante una parte de la misma. La disponibilidad y dedicación, así como la extensión de la jornada derivada de las anteriores circunstancias laborales, se integrarán a efectos retributivos en el complemento de puesto de los trabajadores de las referidas ocupaciones.

3. Trabajo nocturno en ciertas épocas o períodos, y trabajo en festivo.

En aquellos centros o actividades, no sometidos a turno o con jornada habitual en horario diurno, en los que algunos trabajadores deban desarrollar su jornada coincidiendo con algunos días festivos, y/o deban realizar su jornada de trabajo de noche durante un período concreto del año, percibirán la retribución de estas circunstancias en el correspondiente complemento de puesto, conforme se establece en el art. 23 apartado c).

4. Disponibilidad y dedicación.

Los trabajadores adscritos a un servicio o actividad que requiera disponibilidad y localización para la dedicación, se regirán por las siguientes normas, conforme a los fines objeto del servicio.

Estarán a plena disposición de la empresa, fuera de su jornada laboral, cuando las circunstancias de necesidad y urgencia de este tipo de trabajo lo requieran. En los casos de los servicios o actividades donde concurran más de un trabajador en estas circunstancias, y para que la misma no tenga que ser entendida como el requerimiento de la plena disposición durante el total del período de contratación, se establecerá la inclusión en los cuadrantes de trabajo de los turnos de «guardia localizable» que tiene asignados cada trabajador; salvo los casos de emergencia extraordinaria no previstas como habituales del servicio.

Se define la disponibilidad al hecho de que por parte del trabajador se ha de personar en el centro base o lugar de actuación en un tiempo prudencial y no más tarde de una hora, caso de zona habitual de trabajo, desde que recibiera el aviso. La localización, como parte integrante de la disponibilidad, se define al hecho obligado de estar localizable para realizar la tarea.

La compensación económica por la disponibilidad y dedicación, que prevé el presente convenio se incluye en el complemento salarial de puesto de las categorías que deban realizarlas.

5. Extensión de la jornada.

A los efectos se entiende por extensión de la jornada máxima y jornada máxima por necesidades del servicio, a aquella que respete un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, y permita el disfrute del descanso semanal, según los casos, dentro de los 14 y/o 15 días siguientes, debiendo ser compatibles con las medidas establecidas sobre la seguridad y la salud en el trabajo. La retribución de la extensión de la jornada, para los trabajadores de las categorías y ocupaciones que deban realizarlas, se incluirá en el complemento de puesto u ocupación correspondiente.

Artículo 18. Régimen de descansos y calendario laboral. Cuadrantes de trabajo.

a) Calendario laboral y cuadrantes de trabajo: El calendario laboral tendrá 365 días hábiles anuales, con independencia de los cómputos personales de cada trabajador en orden al número de días laborables que tenga asignado en el calendario laboral y cuadrantes de trabajo.

b) Los descansos semanales o de acumulación de los mismos, serán los establecidos igualmente en los cuadrantes de trabajo.

c) Las fiestas de carácter nacional, autonómico y local serán disfrutadas por los trabajadores, de los servicios, centros o actividad, que por su peculiar característica así lo requieran, en fechas y días distintos a los establecidos conforme se establezca en los cuadrantes de trabajo correspondientes.

d) El régimen de disfrute de las vacaciones, será fijado en calendario laboral, bien por turnos completos, o bien por un número mínimo de miembros del grupo, con objeto de que el equipo se mantenga operativo y se puedan cubrir las necesidades del servicio.

e) El personal que por la razón de su actividad, no pueda disfrutar de sus vacaciones en una época del año determinada por ser el período más inherente e intenso para las funciones de su actividad, las disfrutará antes o después de dicho período.

f) El régimen de descansos entre jornadas y descansos correspondientes semanales de carácter irregular, o irregulares programados, se establecerán en los calendarios laborales y en los cuadrantes de trabajo.

g) Los descansos semanales previstos en los cuadrantes, cuando las razones del servicio así lo requieran y siempre en el período de contratación, podrán acumularse al finalizar dos semanas laborales continuadas.

h) Los representantes de los trabajadores serán informados, a través de la Comisión de Seguimiento e interpretación y/o directamente, de los calendarios laborales antes de su publicación y aplicación.

Artículo 19. Compensación de la extensión de jornada y tiempo extraordinario.

a) La extensión de jornada, no se considerará tiempo extraordinario de trabajo, quedando retribuida en el correspondiente complemento de puesto.

b) Se considerará tiempo extraordinario en computo anual, sólo a las horas que sean exigidas por la necesidad de continuar reparando siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en la medida de que su realización resulte necesaria y no puedan ser cubiertas las necesidades con las extensiones de jornada establecidas en el apartado anterior, y/o arbitrados los descansos compensatorios correspondientes.

Por tal motivo, la realización de horas extraordinarias con motivo de la actuación en episodios medioambientales de cierta consideración o períodos punta por acumulación de tareas tendrá carácter obligatorio.

c) Las horas extraordinarias que realice el personal, no adscrito a jornadas especiales o disponibilidad y dedicación, serán compensadas mediante descanso a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extra trabajada, que se acumularán, por días completos o fracción, cuando las circunstancias del servicio lo permitan. En los supuestos que no sea posible compensar mediante descanso la realización de horas extras, se abonarán a razón del 50% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

d) Quedan excluidos de la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores que en este convenio realizan funciones de casero, vigilante, guarda, conserje y conductores en cualquiera de sus modalidades funcionales, así como el personal con extensión de jornada ordinaria y con disponibilidad y dedicación, y que reciben el importe de estas condiciones del trabajo en el complemento de puesto correspondiente.

Artículo 20. Meteorología adversa.

Las horas perdidas por los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos por lluvia u otros accidentes atmosféricos, serán recuperadas en su 50% con la ampliación de la jornada ordinaria en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas de recuperación.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos tendrán derecho a un período de veintidós días laborables de vacaciones en cómputo anual, que se disfrutarán de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado, dentro del período para el que fueron contratados.

Artículo 22. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos acogidos a este Convenio, previa solicitud y justificación adecuada, tendrán derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo, adopción legal o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se ampliará un día más en caso de coincidir el hecho causante con los días de descanso semanal del trabajador.

c) Un día de traslado de domicilio habitual. Si el traslado se produjera a municipio distinto del habitual, este permiso se podrá ampliar en un día más.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal de un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

e) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 17 de este convenio.

f) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe 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.

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

Podrán acogerse a los permisos previstos en los apartados a), b), c), f) y g) los trabajadores eventuales o con contrato temporal, cuyo período de contratación supere los 180 días de trabajo al año.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, conforme a los requisitos que establece dicha norma.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 23. Salarios.

a) Salario base.

El salario base de cada grupo o categoría representa la retribución correspondiente a la competencia del trabajador puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo.

b) Complemento de puesto u ocupación.

Componen el complemento de puesto u ocupación, la totalidad de las cantidades que se pudieran devengar por razón de las características de todo tipo o la cantidad de trabajo que deba prestarse por razón del desempeño profesional. Asimismo, quedan incluidas como intrínsecas al complemento de puesto las circunstancias continuadas o periódicas relacionadas con la peligrosidad,

toxicidad y penosidad y el trabajo a turno y nocturno, y otras condiciones de trabajo tanto funcionales como ambientales del puesto.

La compensación económica por la disponibilidad y dedicación, la extensión de jornada, y el trabajo en festivo, nocturno, y de las condiciones de trabajo, que prevé el presente convenio se incluirá en el complemento de puesto u ocupación de las categorías que deban realizarlas, conforme se definen a modo indicativo en la tabla Anexo II.

c) Otros complementos.

1. Los trabajadores de los viveros que realicen trabajos en jornada nocturna, en ciertos períodos y épocas percibirán un plus equivalente al 7,5% calculado sobre su salario base más las pagas extraordinarias, que se devengará durante la época o período en que desarrollen tal circunstancia.

2. Los trabajadores que, además de realizar las tareas inherentes a su categoría y ocupación, transporten al personal al centro o lugar de trabajo en vehículo de la empresa, percibirán un complemento equivalente a un 5%, calculado sobre su salario base más las pagas extraordinarias, por esta circunstancia.

Se exceptúa de lo anterior a todo el personal que lleva incluido en su complemento de puesto el plus de extensión de jornada y a aquellos otros cuya jornada y tareas habituales las deban realizar con vehículo de la empresa como soporte de su ocupación, sea cual sea el número de componentes del equipo que se desplaza o acompañantes del mismo.

Igualmente se exceptúan del percibo de este complemento los trabajadores con categoría de conductor de cualquier ocupación.

Los complementos de puesto y pluses para cada trabajador no serán consolidables, por lo que exclusivamente se devengarán en atención a la ocupación a la que efectivamente esté adscrito el trabajador.

Artículo 24. Otros conceptos económicos e indemnizatorios.

a) Dietas: Alojamiento y manutención y kilometraje.

En los supuestos en que el trabajador, por decisión de la empresa y en virtud de las necesidades del trabajo, tuviese que hacer algún desplazamiento al efecto fuera de su centro o zona de actuación, percibirá además de su salario, una indemnización económica por los gastos efectivamente justificados documentalmente, para resarcir dichos gastos, compuesto de:

- Media manutención: Hasta 11 €.

- Manutención completa: Hasta 24 €.

- Alojamiento: Hasta 25 €.

- En los mismos supuestos el trabajador recibirá por gastos de desplazamiento: 0,20 €, por km recorrido cuando se utilice vehículo propio o el abono del billete en medio de transporte público utilizado.

b) Plus transporte.

Se establece un plus de transporte de 18 euros mensuales durante toda la vigencia del convenio, para todos aquellos trabajadores que utilicen su vehículo particular, o algún otro medio, para desplazarse al lugar de trabajo.

c) Indemnizaciones a tanto alzado.

La empresa, y el trabajador cuyas funciones y jornada laboral habitual deba realizarlas con desplazamientos periódicos y programados a otras áreas geográficas del ámbito territorial de aplicación de este convenio, podrán pactar cantidades a tanto alzado, para resarcir al trabajador de los gastos de alojamiento y manutención, que tal circunstancia ocasiona. Esta modalidad de indemnización de gastos será incompatible con lo previsto en el apartado a) de este artículo.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos acogidos al presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, una en Navidad y otra en el mes de junio. Cada gratificación extraordinaria será de 30 días del salario base correspondiente a cada categoría profesional.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán percibir las pagas extraordinarias de manera prorrateada en devengos mensuales.

El importe de las dos pagas extras para cada categoría y ocupación aparece reflejado en la columna correspondiente del Anexo I.

Artículo 26. Plus de asistencia.

Con objeto de mejorar la productividad general de la empresa y para contribuir a la disminución de los indicadores de absentismo, se establece un Plus de Asistencia, consistente en el 8% del salario base, más las pagas extraordinarias.

Los destinatarios de dicho plus serán los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos. Los trabajadores eventuales con contrato temporal igual o superior

a 180 días, percibirán igual- mente este plus.

Dicho plus se devengará trimestralmente, abonándose en los meses de abril, julio, octubre y enero, en proporción al tiempo trabajado en cada uno de los períodos, conforme se establece en el Anexo IV.

La cantidad devengada por este plus será abonada en el porcentaje correspondiente al cumplimiento efectivo de la jornada laboral.

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

Mermarán el plus todas aquellas incidencias que pudieran producirse, independientemente de la causa que las motive, y que conlleven la no prestación de servicios de forma efectiva, excepto en los casos en que sean imputables a disfrute de vacaciones.

La aplicación y devengo de este plus se entiende al margen, de lo regulado con respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas del trabajo previstas en este convenio y en la legislación vigente; o, en su caso, a las prestaciones establecidas para las IT en la legislación vigente aplicable.

Artículo 27. Salario del trabajador eventual.

El salario día del personal eventual que se refleja en la tabla salarial Anexo III, conlleva como conceptos comunes los siguientes elementos: Salario base más parte proporcional de las pagas extraordinarias, descansos, festivos y la parte proporcional de las vacaciones.
Para percibir el salario categoría y/o el complemento de puesto establecido en el mismo anexo, el trabajador eventual deberá desarrollar y realizar el conjunto de funciones y condiciones de trabajo establecidas para el trabajador fijo discontinuo o indefinido en este convenio.

De igual manera el plus de asistencia previsto en la tabla sólo se devengará a los trabajadores eventuales que cuenten con una contratación de al menos 180 días, aplicándose a los efectos lo establecido en el artículo 26 de este convenio y la tabla del Anexo IV.

Artículo 28. Pago salarial y anticipos.

El pago se hará puntual y documentalmente, mediante transferencia bancaria. El período a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares deberá efectuarse el último día de cada mes y en todo caso dentro de los cinco primeros días de cada mes. En caso de terminación de contrato, el plazo máximo para abonar la liquidación será de diez días.

La empresa anticipará el 50% del salario devengado al trabajador que lo solicite, siempre que no mantenga otros préstamos o anticipos con la empresa en ese momento.

Artículo 29. Seguro de accidentes.

La empresa contratará un seguro de accidentes privado que cubra para los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos el caso de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, las siguientes cantidades:

Invalidez permanente total: 48.000 €.

Invalidez permanente absoluta: 72.122 €.

Muerte y gran invalidez: 90.152 €.

La empresa entregará una copia de la póliza del seguro colectivo que cada año cubra dichos riesgos a cada sindicato firmante del presente convenio colectivo.

Capítulo V. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 30. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Artículo 31. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que determinan los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 32. Equipos de trabajo y medios de protección.

Sobre la base de lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, y demás normas de aplicación, la empresa dotará al personal que desarrolle las actividades previstas en este convenio del equipo de protección individual requerido, en función de los riesgos a los que estarán expuesto.

Los equipos de protección individual serán siempre entregados a reposición,

debiendo el trabajador firmar un recibí de dicha entrega. Finalizado el trabajo para el que fueran entregados o en su caso el período de contratación, los equipos serán devueltos y supervisados por los respectivos responsables de los trabajadores, haciéndose constar en un formulario el estado en que se entregan los equipos.

La empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

La empresa deberá informar y formar a los trabajadores sobre: Los riesgos a que éstos están expuestos, el uso adecuado de los equipos de protección individual y sus propiedades preventivas o protectoras en el trabajo, y la adecuada conservación y mantenimiento de los mismos con objeto de mantener sus propiedades de protección.

Los trabajadores deberán informar a su inmediato superior si existiese alguna deficiencia en los equipos de protección individual.

Capítulo VI Régimen disciplinario.

Artículo 33. Norma general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y otras leyes concordantes.

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

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

Artículo 34. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

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

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Despido.

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

Artículo 35. Prescripción de faltas.

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

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

Artículo 36. Procedimiento sancionador.

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

Capítulo VII. Acción Social.

Artículo 37. Acción social y préstamos.

1. Acción Social.

La empresa destinará el equivalente al 0,5% de la masa salarial de este convenio a un fondo de acción social, cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de los trabajadores frente a su pérdida por cualquier eventualidad, a

contribuir eficazmente a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de este convenio, y complementariamente, a mejorar la calidad de vida de los mismos.

Este fondo debe ser utilizado, con preferencia, en la promoción e incentivación de actividades que supongan beneficios para el colectivo global de trabajadores que conformen la estructura de este convenio, con independencia de su nivel salarial y de su adscripción específica a este Convenio.

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

Con independencia de estas actividades de carácter general la Comisión de seguimiento podrá destinar una parte del fondo asignado a cubrir eventuales y extraordinarias situaciones personales de los trabajadores.

Los beneficiarios del fondo serán los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos. Asimismo podrán ser beneficiarios, los trabajadores eventuales que hayan permanecido en alta, en el ejercicio objeto de asignación, al menos seis meses, percibiendo las ayudas en proporción al tiempo trabajado.

2. Subvención de préstamos.

Los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos tendrán derecho a percibir hasta el importe de tres mensualidades netas a devolver en un año. Los trabajadores con contrato temporal igual o superior a 180 días podrán solicitar dichos anticipos, si bien el reintegro de los mismos deberá efectuarse en el tiempo de vigencia del contrato, cuando este sea inferior a un año. Las solicitudes de anticipo deberán estar justificadas y su concesión estará condicionada por las disponibilidades de tesorería de la empresa. Los anticipos no conllevarán intereses, sin perjuicio de la retención que proceda con arreglo a la legislación fiscal.

Los anticipos previstos en el presente apartado, tendrán como límite anual el equivalente a un coste financiero para la empresa de 4.500 €.

Artículo 38. Prestaciones complementarias por I.T.

La empresa completará hasta el 100% del salario base de su categoría, a los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos en situación de I.T. por contingencias comunes o accidente laboral.

Capítulo VIII. Derecho aplicable y solución de conflictos.

Artículo 39. Comisión de Seguimiento e Interpretación.

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

Con carácter provisional y hasta tanto no se celebren elecciones sindicales en los centros y actividades afectados por este convenio la Comisión de Seguimiento estará constituida por 8 miembros, a propuesta de las Federaciones Regionales de CC.OO. y UGT Agroalimentarias y de la Dirección de Egmasa, 4 en representación de los sindicatos firmantes de este convenio, 2 miembros UGT y 2 miembros CC.OO., y otros cuatro en representación de Egmasa.

Celebradas las elecciones sindicales, esta Comisión estará formada por 10 miembros de los cuales, 5 lo serán en representación de los trabajadores, de entre los miembros del Comité de Empresa Interprovincial que pertenezcan a los sindicatos firmantes de este convenio, y en proporción a su grado de representatividad; y otros tantos en representación de la empresa que deberán ser, preferentemente, de los que en su día negociaron el Convenio, y un secretario con voz pero sin voto que se nombrará por unanimidad.

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

1. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

Vigilar la aplicación correcta del Convenio.

Dar conocimiento de todo lo acordado a los trabajadores afectados.

Todas aquellas materias no previstas en este enunciado que se deriven de la administración del presente Convenio.

Desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.

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

3. Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento.

Artículo 40. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.

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

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

Artículo 41. Comité de Empresa Interprovincial.

Se constituye un Comité de Empresa Interprovincial único para todos los integrantes que formen parte de este convenio. A tal fin en el plazo de seis meses a partir de la firma, y previo acuerdo unánime de las partes, se iniciará el proceso electoral para celebrar elecciones sindicales en el colectivo sujeto al presente convenio, donde se elegirá un Comité de Empresa único al amparo de la legislación vigente, de acuerdo con el censo de trabajadores indefinidos o fijos discontinuos que lo compongan en la fecha acordada, aunque nunca podrá ser inferior a 17 miembros. El comité resultante no podrá ser ampliado ni reducido aunque exista variación en el censo hasta que transcurran los cuatro años desde el momento de su elección. El Comité de Empresa estará compuesto por los miembros elegidos en proporción al porcentaje obtenido por cada candidatura sindical tras el proceso de elecciones sindicales en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

1. Son competencias y derechos del Comité de Empresa Interprovincial:

a) La facultad de solicitar e interponer conflicto colectivo, declaración de huelga legal o cualquier tipo de reclamación.

b) Ostentar asimismo, la representación institucional y unitaria de la totalidad de los trabajadores ante la Empresa.

c) Ser informado de la imposición de sanciones a los trabajadores.

d) Ser informado de los traslados del personal.

e) Recibir información de las modificaciones de la organización funcional en los centros y áreas de actividad del convenio.

f) Recibir información sobre la modificación en el sistema de organización del trabajo.

g) Cuantas otras funciones y competencias se deriven de lo establecido en la legislación vigente.

2. Para el ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité de Empresa Interprovincial dispondrán de un crédito de horas de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 42. Derechos sindicales.

1. Horas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa Interprovincial dispondrán, para las oportunas gestiones sindicales, de las horas mensuales retribuidas que les corresponda por el Estatuto de los Trabajadores.

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

Para la conciliación necesaria entre el derecho al crédito sindical anteriormente establecido y una adecuada organización del trabajo, los miembros del Comité de Empresa Interprovincial afectados por este convenio colectivo, deberán tramitar su solicitud por escrito con al menos con 72 horas de anticipación al inicio del permiso retribuido, refiriendo brevemente la causa que lo motiva. No computarán en el plazo mínimo de solicitud establecido, los descansos o festivos.

2. Garantías sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa Interprovincial gozarán de las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de aplicación.

3. De las Secciones Sindicales.

a) Sección sindical de empresa.

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos podrán organizar la correspondiente Sección Sindical de Empresa en el marco general de aplicación de este convenio, que tendrá los derechos y garantías que prevé dicha Ley, así como las que se encuentran recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. A tal objeto comunicarán a la Dirección de la Empresa el nombre del Delegado Sindical y/o Delegados que en cada momento ostenten la representación de la correspondiente Sección Sindical de Empresa.

b) Requisitos de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas, es decir, con al menos del 5%

al 10% de representación en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo en la empresa, que cuenten con miembros en el Comité de Empresa, contarán con un Delegado Sindical para todo el ámbito del convenio.

4. Horas sindicales y tablón de anuncios.

a) Los Delegados de las Secciones Sindicales legalmente constituidas, cuyos Sindicatos hayan obtenido al menos el 25% de representación en la empresa, dispondrán de un crédito mensual de 25 horas para el desempeño de sus funciones representativas, debiendo ejercitar la solicitud del derecho a las mismas, conforme se establece para los restantes miembros de comité de empresa en el apartado 1 de este artículo.

b) Las Secciones Sindicales de Empresa que superen los porcentajes previstos en el apartado a), dispondrán de dependencias adecuadas para realizar sus funciones, así como del material de oficina necesario, en las dependencias centrales de la empresa.

c) La empresa pondrá a disposición de los Comité de Empresa y Secciones Sindicales legalmente constituidas, tablón de anuncios que deberá encontrarse en lugares visibles de los centros o lugares de trabajo.

5. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindi- catos, firmantes de este convenio, que ostenten la representación de aquellos, la empresa descontará de sus retribuciones el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador remitirá a la empresa escrito expresando la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, la periodicidad del abono, así como el número de cuenta de la transferencia.

Artículo 43. Derecho aplicable.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones complementarias.

Disposición adicional.

Primera. Fomento de la estabilidad en el empleo.

Los contratos eventuales y temporales o de duración de- terminada que se transformen en indefinidos y fijos discontinuos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA núm. 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA núm. 122, de 24 de junio).

Igualmente, serán de aplicación los beneficios previstos en el R.D.-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.