

luciones de 11 de junio y de 19 de junio de 1996 del Director del Instituto de Estadística de Andalucía.

Sevilla, 20 de junio de 1996.- El Director, Rafael Martín de Agar y Valverde.

A N E X O

RELACION DE ADJUDICATARIOS DE UNA BECA DE FORMACION EN EL AREA DE LA ESTADISTICA PUBLICA

Apellidos y Nombre	D.N.I
Cuella Heredia, M.ª Dolores	75.013.757
Expósito Maestre, Encarna	30.799.156
Femia Marzo, Pedro	27.491.823
Fernández Pascual, Rosaura	24.276.313
Granados Núñez, Gabriela	34.029.894
López Cucharero, M.ª José	75.014.192
Pinilla Moreno, M.ª Antonia	26.485.156
Roas Fernández, Julián	44.253.167
Rodríguez Ocaña, José	44.262.102
Tatar Fiszbein, Iara	28.806.120
Vázquez Romero, M.ª Victoria	80.054.055

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 7 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias. (7100552).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias (Código de Convenio 7100552), recibida en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de mayo de 1996, suscrita por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 17 de mayo de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 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 en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Sevilla, 7 de junio de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

TEXTO ARTICULADO DE CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA PUBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS Y SUS TRABAJADORES

INDICE

- Legitimación
- Ambitos
- Preaviso, denuncia y prórroga
- Unidad de convenio
- Compensación y absorción de mejoras
- Garantía personal
- Normas generales
- Cobertura de puestos: Procesos internos y externos
- Plantilla
- Inicio de la relación laboral
- Periodo de prueba
- Extinción de la relación laboral
- Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador
- Movilidad funcional
- Movilidad geográfica
- Jornada de trabajo
- Sistemas de turno y calendario laboral
- Modificación de horario y de turnos
- Descanso semanal
- Vacaciones
- Permisos retribuidos
- Excedencias
- Conceptos retributivos
- Póliza de seguros
- Retirada del permiso de conducir
- Incapacidad temporal
- Régimen disciplinario
- Representación colectiva
- Comisión mixta
- Formación
- Salud laboral
- Acuerdo de mediación
- Disposición transitoria 1.ª
- Disposición transitoria 2.ª
- Anexo I Clasificación profesional
- Anexo II Tablas salariales año 1996
- Anexo III Incremento complemento funcional
- Anexo IV Tabla de trienios

LEGITIMACION

Los integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo se reconocen mutuamente como únicos interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el mismo, en consonancia, con lo previsto en los artículos 82,87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores vigentes.

Artículo 1º**AMBITOS**

1.1.- Ambito Funcional.- El presente Convenio Colectivo regirá las relaciones de trabajo entre la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias y sus trabajadores.

1.2.- Ambito Personal.- Afectará a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que en la actualidad o en el futuro, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, sin más excepciones que las aquí establecidas o se deriven de precepto legal expreso.

Así, se excluyen expresamente:

a) Quienes están sometidos a Contratos de Alta Dirección.

b) Quienes desempeñen funciones directivas tanto en la estructura central, como periférica.

1.3.- Ambito Temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el uno de enero de 1.995, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, manteniendo su

vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.996. Teniéndose en cuenta, respecto a la vigencia de los efectos, la Disposición Transitoria 1ª del presente Convenio.

Artículo 2º**PREAVISO, DENUNCIA Y PRORROGA**

El presente Convenio, se prorrogará tácitamente, por periodos sucesivos de un año, manteniendo su eficacia normativa, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes, dentro del plazo de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento.

La parte denunciante deberá proceder a comunicar tal denuncia al resto de las representaciones firmantes en el plazo de 10 días, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en plazo improrrogable de treinta días a partir de la fecha de la denuncia.

En todo caso, el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

Artículo 3º**UNIDAD DE CONVENIO.**

Las condiciones de trabajo aquí pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Tales condiciones, en cualquier caso, serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 4º**COMPENSACION Y ABSORCION DE****MEJORAS.**

4.1.- Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global y cómputo anual, por aquellos otros que pudiesen existir con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

4.2.- Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas otras que, en el futuro pudieran derivarse de disposición convencional, o legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

4.3.- Lo aquí dispuesto se entiende sin perjuicio de disposiciones específicas que se contienen en este Convenio, en concreto en lo dispuesto en el Artº 22, puntos 3 y 4.

Artículo 5º**GARANTIA PERSONAL**

5.1.- Se respetarán las situaciones individuales, derivadas de Ley, contrato individual o colectivo, que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se

establezcan por normas o contratos posteriores.

5.2.- Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de cualquier ámbito, que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias.

Quedan exceptuadas del apartado anterior, las disposiciones contenidas en Convenio Marco-o equivalente, siempre que sea de aplicación al ámbito funcional a que pertenece la Empresa, ello con absoluto respeto al artº tercero.

5.3.- Garantía Laboral. En caso de despido del trabajador declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, se debatirá su posible indemnización o readmisión en el seno de una Comisión de carácter paritario entre Empresa y Representantes de los Trabajadores.

Cuando no exista acuerdo expreso en la citada Comisión, el trabajador podrá optar entre la readmisión en su puesto de trabajo o la indemnización.

Artículo 6º**NORMAS GENERALES.**

6.1.- La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo son facultad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo previsto en este Convenio y a la legislación vigente, salvadas en consecuencia, las funciones de información, orientación y propuesta que ésta asigna a los representantes unitarios o sindicales.

<p>6.2.- La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de calidad en los servicios que ha de prestar, sin perjuicio de la necesaria productividad, objetivos ambos que han de basarse en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.</p> <p>En este sentido, los representantes de los trabajadores tendrán el derecho y el deber de participar, en funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los límites y casos establecidos en el presente Convenio.</p>	<p>necesidades de la organización.</p> <p>c) La fijación de normas y medios de trabajo que garanticen la óptima realización de las actividades, tanto a nivel individual como colectivo.</p> <p>d) La determinación de las formas de compensación e incentivación más adecuadas para cada actividad de la Empresa.</p> <p>e) El establecimiento de los sistemas de formación continua, desarrollo y actualización profesional.</p> <p>f) El desarrollo e implantación de un sistema de consecución de objetivos, así como los sistemas de valoración correspondientes, incluyendo los indicadores de calidad que permitan la consecución de los estándares de calidad establecidos para el servicio.</p> <p>g) Cualesquiera otras funciones análogas o que les vengan asignadas por la legislación vigente.</p> <p>4.- A los efectos antes indicados se hace necesaria la mutua cooperación de las partes integrantes de la empresa, (dirección, trabajadores, y sus representantes).</p>	<p>tenga una antigüedad de al menos 1 año, y cumpla las condiciones de titulación, formación y capacitación definidos para estos puestos, según el mecanismo y criterios de valoración establecidos.</p> <p>7.2.- Promoción externa. Cuando el proceso de cobertura de puesto de trabajo se realizara por procesos externos, éstos atenderán, igualmente, a criterios objetivos de idoneidad y concurrencia de candidatos, siguiendo el mecanismo y criterios de valoración establecidos en la empresa.</p> <p>7.3.- Excepciones al sistema de cobertura de puestos. Quedan exceptuados de los sistemas de coberturas de puestos de trabajo descritos el personal técnico y de apoyo directo a la Dirección de la Empresa.</p> <p>7.4.- Traslados a instancias del trabajador. Será facultad de la empresa la autorización, en cada momento, del proceso de cobertura de puestos de aquellos trabajadores que, dentro de la misma categoría profesional, soliciten trasladarse de centro de trabajo voluntariamente. Dicho traslado estará sujeto a los siguientes requisitos:</p>	<p>trabajador recogidas en su Ficha de Personal, tras la realización de una entrevista con la dirección de la empresa.</p> <p>- En el supuesto de oferta múltiple, se establecerá un límite de cobertura interno por Servicio Provincial, de hasta un 20% de los puestos ofertados y, en cualquier caso, hasta un 10% por categoría profesional en cada centro de trabajo.</p> <p>En función de las necesidades organizativas de la empresa y de la normativa establecida al respecto, se determinarán las fechas de efectividad de los traslados.</p> <p>7.5.- Comisión de seguimiento. Se establece una Comisión de seguimiento compuesta por tres vocales (dos designados por la Empresa y uno por la Representación de los Trabajadores), que deberá velar por el cumplimiento de los mecanismos y criterios de selección de cada convocatoria interna.</p>
<p>6.3.- Se entienden comprendidos por el concepto de organización del trabajo a efectos de lo definido en este Convenio:</p> <p>a) La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.</p> <p>b) La distribución de las actividades en el tiempo, así como la adecuación, movilidad y redistribución de los recursos humanos disponibles a las actividades del servicio en cada momento y centro de trabajo, con arreglo a las</p>	<p>Artículo 7º COBERTURA DE PUESTOS: PROCESOS INTERNOS Y EXTERNOS</p> <p>7.1.- Promoción interna. La empresa, respetando en todo caso los principios de mérito, capacidad, y concurrencia, favorecerá los procesos de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo existentes; siempre que el trabajador</p>	<p>los siguientes requisitos:</p> <p>- Tener al menos un año de antigüedad en el centro de trabajo desde en el que se solicita el traslado.</p> <p>- Cumplir todos los requisitos y características del puesto que se pretende cubrir.</p> <p>- En caso de concurrencia, se valorará la trayectoria profesional y circunstancias de cada</p>	<p>La Representación de los Trabajadores designará su vocal entre toda la representación existente en la empresa, y coincidiendo con la misma categoría profesional o superior del puesto a cubrir .</p> <p>Artículo 8º PLANTILLA</p> <p>La Empresa adecuará sus recursos, en cada momento al cumplimiento de su objeto social, lo que habrá de traducirse en un organigrama funcional, de cuya evolución, en su caso, se mantendrá informada previamente a la</p>

representación de los trabajadores .

Una vez al año, en el momento que se acuerde entre, la Dirección y la Representación de los Trabajadores, se facilitará a dichos representantes listado del personal de la empresa en que habrá de figurar junto con el nombre y apellidos de cada trabajador, su fecha de ingreso en la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, Categoría Profesional a la que esté adscrito, y antigüedad reconocida.

Artículo 9º

INICIO DE LA RELACION LABORAL.

9.1.- Respetando aquellas condiciones que, respecto del personal procedente del S.A.S., fueron recogidas por la Ley 2/1994, cualquier otro personal que ingresara en la actividad a partir de la firma del presente Convenio, será considerado de nueva contratación, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria de la antes citada Ley.

9.2.- En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, y tanto por tiempo pleno como a tiempo parcial, y bajo cualquier modalidad de contrato de entre las autorizadas por la legislación vigente (excepción hecha de la modalidad de contrato llamado de "aprendizaje").

Su régimen jurídico será el establecido en este Convenio y, con carácter subsidiario, el determinado en las disposiciones legales vigentes.

9.3.- Así, será personal eventual el contratado para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de requerimientos de prestación de servicios, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, se estará a lo previsto en el art. 15.1 b) del Estatuto de Los Trabajadores.

9.4.- Será personal interino el contratado para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo durante su ausencia por incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, cumplimiento de sanciones, etc.

9.5.- Cuando se proceda a la apertura de un nuevo Centro de Trabajo, establezca una nueva actividad, o se amplie o modifique un Centro o actividad ya existente, el personal adscrito a estas circunstancias podrá ser contratado en régimen de Lanzamiento de Nueva Actividad.

9.6.- Procederá el contrato por servicio determinado en aquellos casos en que el objeto del mismo sea la realización de funciones suficientemente identificables, bien por sí mismas o porque derivan de un contrato mercantil o civil de la empresa contratante con un tercero, por un plazo temporal cierto.

9.7.- El contrato en prácticas, sólo se autorizará por la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias respecto de aquellos trabajadores que, teniendo la titulación requerida para el puesto de trabajo a cubrir, opte a su primer empleo y no presten servicios calificables como

asistenciales (médicos, ATS, AAB).

Artículo 10º

PERIODO DE PRUEBA.

Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidos de los siguientes periodos de prueba:

1.- Seis meses en Titulados Superiores.

2.- Tres meses en Personal Titulado de Grado Medio.

3.- Dos meses en resto de Personal Titulado

4.- Un mes para no Titulados.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 11º

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

11.1.- La extinción de la relación laboral, salvados los casos en que la misma sea voluntad del trabajador, o imputable al mismo, se producirá mediante comunicación a aquel con una antelación mínima de quince días, cuando ello sea posible y perceptivo legalmente, acompañada de una propuesta del documento de liquidación de cuentas.

Artículo 12ª

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido, el desistimiento en la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como antigüedad.

12.1.- Todo trabajador que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal facultativo o técnico un mes
- Resto del persona quince días

12.2.- Los plazos de preaviso antes citados se ampliarán respecto del personal que haya recibido de la empresa, y a su cargo, niveles de formación o capacitación específicas o superiores a los que ostentaba a su ingreso, y ello de acuerdo con la siguiente fórmula:

(CF / RD) = TT, en la que:

CF = Coste de Formación

RD = Retribución diaria sin Incentivos

TT = Tiempo Total (en días) entre la adquisición de la formación y la fecha efectiva del cese de relación laboral solicitado.

En cualquier caso, la ampliación mínima del período de preaviso, en los casos citados antes, tendrá un tope de hasta cuatro meses

- 1.552 horas efectivas se dedicarán a jornada asistencial de cualquier índole.
- 143 horas efectivas se dedicarán a actividades de formación y reciclaje, nuevos productos y técnicas, análisis y mejora de la organización, etc, programadas por la Empresa.
- 48 horas efectivas de libre disposición en función de las necesidades de organización.

Artículo 16º

SISTEMAS DE TURNO Y CALENDARIO LABORAL.

El sistema de turnos establecido en cada centro de trabajo tienen por definición carácter rotatorio, por lo que no se contempla personal específico adscritos a turnos de día, de tarde o de noche. En cualquier caso, la especial actividad de la empresa hace necesario que quede garantizado el funcionamiento del servicio durante las 24 horas de los 365 días del año.

En lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en el R.D. 1561/95, de 21 de Septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

En el calendario laboral anual se recogerán los siguientes datos:

- Los horarios de turnos establecidos tanto en coordinación como en equipos. Así como los turnos de guardias localizadas que cubran la expectativa de llamada por unidad funcional de asistencia y para los motivos de activación recogidos en este Convenio, cada equipo estará

14.2.- DESPLAZAMIENTOS

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores para que éstos realicen sus actividades en otros Servicio Provincial distinto del de contratación. En este caso, la empresa abonará además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas correspondientes.

En caso de existir varios lugares de trabajo asignados organizativamente y administrativamente a un determinado Servicio Provincial, y cuando ello sea necesario, la Empresa podrá disponer la prestación del servicio en localidad distinta de aquella a la que está adscrito. En estos casos, cuando proceda una compensación por el desplazamiento necesario para la realización de su trabajo asistencial, la empresa facilitará el medio de transporte que se estime más oportuno. Cuando ello no sea posible, se establecerá una compensación económica, no consolidable y percibida individualmente por día real de desplazamiento, y cuya cuantía vendrá determinada por el coste del transporte establecido normalmente.

Artículo 15º

JORNADA DE TRABAJO

15.1.- La jornada anual de trabajo efectivo será de 1743 horas de las cuales:

convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que pudiera existir entre la función efectivamente realizada y aquella anteriormente desempeñada.

13.3.- Si por necesidad perentoria o imprevisible de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar un trabajador a tareas inferiores a la Categoría Profesional que tuviese asignado, deberá mantener tanto su retribución, como el resto de derechos que pudiera corresponder a su Categoría Profesional.

Tal situación debe ser preceptivamente comunicada al representante legal de los trabajadores.

13.4.- Durante el período de embarazo, la mujer previo informe del facultativo que la asista en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando no resultase posible la adaptación de las condiciones del que viniese desempeñando.

Tal situación de cambio se mantendrá en tanto el estado de salud de la trabajadora, no permita la reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 14º

MOVILIDAD GEOGRAFICA

14.1.- TRASLADOS

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 40. del Estatuto de los Trabajadores, y a la solución extrajudicial de Conflictos Colectivos.

adicionales en el primer caso, y dos en el segundo.

12.3.- La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso antes indicados supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer su importe de los devengos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito de cuentas, del que igualmente se eliminará la parte proporcional de pagas extraordinarias que pudiera corresponderle.

Artículo 13º

MOVILIDAD FUNCIONAL.

13.1.- La movilidad funcional en el seno de la Empresa, se efectuará siempre que la organización de la actividad así lo aconseje y sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional a que pudieran estar adscritos, o categoría profesional equivalente en su caso.

13.2.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que tuviere reconocida por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses a lo largo de dos años, se reclasificará en la categoría que haya desempeñado, si procede legalmente.

Cuando desempeñadas funciones de categoría superior, no proceda legal o

compuesto de un médico, un enfermero y un AAB (conductor).

- El desarrollo de los cuadrantes desde enero a diciembre. Estos cuadrantes determinan los turnos de trabajo de cada profesional en cada mes, sujetos a las siguientes consideraciones:
+ En virtud del cumplimiento de la función asistencial, podrán estar sujetos a cambios al objeto de cubrir bajas ocasionales, vacaciones, dispositivos especiales, necesidades por cambios en la demanda, etc.

+ En estos cuadrantes sólo se contempla la jornada previsible y programable anualmente, que deberá corresponder a la mayor parte de la jornada total anual; produciéndose, una vez conocidas las otras actividades de distribución irregular, ajustes por periodos de tiempo en cada Servicio Provincial.

+ Las actividades que se tengan que realizar sobre la marcha, se harán en consonancia con la disponibilidad horaria y organizativa dada en cada momento por los cuadrantes vigentes.

El trabajador, ocasionalmente, podrá solicitar por escrito cambios internos de alguno de los turnos establecidos en cuadrante. En cuyo caso necesitará la aprobación explícita de la dirección del Servicio Provincial o, cuando esto no sea posible, del médico que se encuentre en tareas de coordinación.

En cualquier caso, el trabajador interesado tendrá a su disposición la información actualizada de su registro horario. Estando esta

información también a disposición de los representantes de los trabajadores para el análisis y estudio de su mejor aprovechamiento.

Artículo 17º

MODIFICACION DE HORARIO Y DE

TURNOS

17.1.- Los horarios establecidos, así como los turnos generales que devienen en este Convenio, podrán modificarse por necesidades organizativas, estructurales y/o por acuerdo entre la dirección de la empresa, los propios trabajadores o los representantes legales de éstos, respetando, en todo caso, el Artº 41 del E.T.

Artículo 18º

DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido por módulo de siete días naturales, que podrá acumularse por periodos de hasta cuatro semanas, salvo que por circunstancias excepcionales (tales como catástrofes, terremotos, inundaciones, incendios, grandes accidentes y supuestos similares), la empresa se vea obligada a la utilización de recursos extras.

Artículo 19º

VACACIONES.-

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones dentro del año

laboral a que correspondan.

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las especiales características del servicio que ha de cumplirse y podrán fraccionarse a petición de los trabajadores o por conveniencia de la empresa, y previo acuerdo entre ambas partes. Se podrán fraccionar, a sí mismo, en no más de dos periodos, cada uno de ellos con un mínimo de siete días; preferentemente de Junio a Octubre, ambos inclusive.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo de disfrute.

Artículo 20º

PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, cinco días.

En los casos de enfermedad grave cuando la misma necesitare más de siete días de hospitalización, será de cuatro días.

En el supuesto de parejas de hecho,

deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado de convivencia de al menos un año expedido por el Ayuntamiento que corresponda.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, incrementándose a dos días cuando el traslado se efectúe fuera de la provincia de residencia.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende por deber de carácter inexcusable las citaciones efectuadas por Autoridades, asistencia a Tribunales, así como otras de análoga naturaleza.

e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

f) Permiso necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el presente Convenio.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la

misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 21º

EXCEDENCIAS.

21.1.- Excedencia Voluntaria. El trabajador tendrá derecho a que se le reconozca una situación de excedencia voluntaria por plazo no menor de un año ni mayor de cinco, siempre que acredite una prestación de servicios en la Empresa de al menos un año continuado.

Una nueva situación de excedencia solo podrá ser reconocida cuando hayan transcurrido al menos cuatro años de la finalización de la anterior.

En los casos en que no concurren los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, si el trabajador tuviere necesidad de solicitar una excedencia, formulará tal solicitud a la Empresa que la podrá conceder o denegar a su arbitrio, debiendo informar a la representación de los trabajadores tanto del periodo de excedencia concedida como de las condiciones de tal concesión.

El trabajador excedente conserva tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produzcan en la Empresa y requeriran igual especialidad profesional para su desempeño.

21.2.- Excedencia Forzosa. Procederá en los casos en que el trabajador haya sido designado

o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia completa al trabajo durante la jornada que tenga asignada.

Si el desempeño de deber o función pública o representativa imposibilita la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales a lo largo de un periodo de tres meses, la empresa podrá situar al trabajador en excedencia forzosa tal y como se regula en este apartado.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y no interrumpirá el cómputo de antigüedad para el trabajador excedente.

Caso de cesar en las circunstancias que motivan la excedencia forzosa, el trabajador deberá solicitar su reingreso en plazo máximo de treinta días a partir de tal momento.

21.3.- Excedencia Parental. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Esta situación de excedencia sólo podrá ser ejercida por uno de los progenitores cuando ambos trabajen.

Cada hijo dará derecho a un nuevo periodo de excedencia que, de solicitarse pondrá fin al que anteriormente se viniera disfrutando.

En cada periodo de excedencia por esta causa, el trabajador mantendrá durante el primer

año, los derechos atribuidos a la excedencia forzosa. Al término de dicho primer año sus derechos respecto de la Empresa serán los que se especifican en el punto 3 del Aº 46 del E.T..

Artículo 22º

CONCEPTOS RETRIBUITIVOS.

22.1.- Estructura Salarial. Definiciones.

22.1.1.- Salario Base. Es el fijado por unidad de tiempo y con carácter mensual/anual, por cada categoría profesional en la Tabla de Salarios. Se distribuye en 14 pagas anuales: 12 ordinarias y 2 extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias por valor, cada una de ellas, de una mensualidad de Salario Base y Antigüedad, y denominadas de "Verano" y de "Navidad", se devengarán semestralmente, computando la primera desde el 1 de enero al 30 de junio, y la segunda desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El abono se realizará de forma proporcional al número de días trabajados en el semestre en los casos de ingreso o cese del trabajador.

22.1.2.- Complemento Funcional. En él se contemplan y resumen todos los conceptos salariales que pudieran corresponder a cada puesto de trabajo (turnicidad, nocturnidad, festivos, incompatibilidad, etc), incluyendo los necesarios desplazamientos inherentes al desempeño de las funciones que el mismo conlleva. Este complemento se abonará en doce mensualidades, y su cuantía varía según que el citado desplazamiento sea terrestre o aéreo y/o

marítimo, como se recoge en la Tabla de Salarios.

22.1.3.- Antigüedad. Se contemplará para aquél personal que haya consolidado dicho concepto en la empresa. Las nuevas cantidades por el citado concepto que se puedan generar se calcularán en función de las tablas existentes al efecto, con una limitación, para todos los casos, de un tope de 21 años de devengo y un 20% máximo de su remuneración total de salario base y complemento funcional, respetando, en cualquier caso, las cantidades económicas correspondientes al concepto de antigüedad ya reconocidas al personal estatutario que proceda del S.A.S.

22.1.4.- Complemento Personal Transitorio. Se abonará a los trabajadores afectados según el Acuerdo del 21 de Septiembre de 1.994. Este complemento tiene el carácter de "ad personam", y será compensable y absorbible con los incrementos salariales anuales que se produzcan en el Complemento Funcional, hasta su total eliminación.

22.1.5.- Incentivos Variables. Con objeto de primar el alto nivel de rendimiento y calidad en el servicio, así como la eficacia y dedicación en el trabajo, se desarrolla un sistema de incentivar cuya cuantía se especifica en la Tabla de Salarios.

Este es un concepto variable y no consolidable, y va en función del cumplimiento de objetivos y de la metodología ya establecida,

que, con la participación de los representantes de los trabajadores, podrá ser mejorada y perfeccionada en el tiempo.

22.2.- LOCALIZACIONES

Expectativa de llamada.- Considerada como la situación de disponibilidad en la que se encuentra el trabajador, con el medio de comunicación establecido al efecto, que haga posible su presencia personal en el lugar de trabajo cuando sea requerida (activación). Se abonará como guardias localizadas, y según los siguientes criterios de valoración y en los supuestos que se relacionan:

a) Si no existiera activación, o ésta se produjera por cobertura de I. T., las cuantías por categorías y módulos de 24 horas serán:

Médicos 17.784 pts
 Enfermería 11.839 pts
 AAB 7.643 pts

b) Para los restantes supuestos, y en el caso de activación con duración superior a ocho horas, se añadirán a las cuantías arriba señaladas las siguientes cantidades / hora:

-Médicos:
 Más de 8 horas y menos o igual a 16 = 889 pts/h
 Más de 16 horas y hasta 24 horas =1.333 pts/h
 -Enfermería:
 Más de 8 horas y menos o igual a 16 = 591 pts/h
 Más de 16 horas y hasta 24 horas = 888 pts/h
 -AAB:
 Más de 8 horas y menos o igual a 16 = 382 pts/h
 Más de 16 horas y hasta 24 horas = 573 pts/h

Las localizaciones podrán ser utilizadas (activación) en casos de I.T. (5 días), por activación del equipo aéreo (helicóptero), y excepcionalmente por otros servicios (como transportes secundarios de críticos, catástrofes, emergencias colectivas, etc).

22.3.- GUARDIAS ASISTENCIALES

Son aquellas, y en los supuestos en que no existiera disponibilidad horaria en la planta según su prospección anual de cuadrantes, durante las cuales el trabajador mantiene su presencia personal en el lugar de trabajo asignado para la realización de un servicio determinado.

Estas guardias tendrán carácter voluntario, y en todos los casos, se conocerá su cuantificación previamente.

Así mismo, estarán limitadas al 7 % del global de horas disponibles como empresa, y a nivel individual, al 12 % del número de horas asistenciales en jornada anual, no contemplándose esta limitación individual en caso de horas no asistenciales.

Artículo 23º

POLIZA DE SEGUROS.

La empresa contrata un seguro de Responsabilidad Civil para los riesgos siguientes:
 - Responsabilidad Civil de Explotación.
 - Responsabilidad Civil Profesional.
 - Responsabilidad Civil Patronal.

Así mismo la empresa se compromete a

concertar un Seguro de Accidentes para todo su personal que complete los ya existentes.

Artículo 24º

RETIRADA DEL PERMISO DE CONducir.

24.1.- En caso de producirse la privación del carnet de conducir en aquellos trabajadores que lo precisen para la prestación habitual de su trabajo, por infracciones cometidas con vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, así como desplazamiento "in itinere" y siempre que no se considere causa de despido, y ante la imposibilidad de realizar su prestación laboral, los trabajadores, en primer lugar disfrutarán sus vacaciones anuales y si, finalizadas éstas, continuaran en las mismas circunstancias, serán reubicados por la empresa en aquellas labores complementarias que se determinen; reincorporándose a su puesto de trabajo una vez le sea devuelto el citado permiso.

Queda excluida expresamente la privación del carnet de conducir derivada de embriaguez, o consumo de drogas estupefacientes o estimulantes, en cuyo caso se suspenderá la relación laboral por idéntico tiempo al de retirada de carnet, si no se considerase causa de despido.

En cualquier caso, y para el tiempo de duración de privación del permiso de conducir, el trabajador perderá todo derecho a la percepción del incentivo tipo A obtenido.

24.2.- En caso de producirse la privación del permiso de conducir motivada por infracciones cometidas en la conducción de vehículo particular, y cuando se deba a causas imputables al propio trabajador, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose, una vez finalizada la sanción, la incorporación a su puesto con la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión, y siempre que no se considerase causa de despido.

Si este hecho se debe a una simple imprudencia o infracción de tráfico (sin diligencias penales), y es la primera vez que se le priva del carnet, se procederá como en el caso 1.

Artículo 25º

INCAPACIDAD TEMPORAL.

En las situaciones en las que el trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social, se complementaran las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar las cantidades de salario base, complemento funcional y antigüedad.

En estas situaciones, el trabajador percibirá el incentivo variable A correspondiente en función de los resultados obtenidos en su Servicio Provincial como bolsa global y según su estructura retributiva, y en la parte proporcional de tiempo trabajado; excepción /

hecha del accidente laboral o enfermedad profesional o maternidad, en cuyo caso obtendrá la totalidad de lo correspondiente al resultado alcanzado por su S.P. como bolsa global y según su estructura retributiva, independientemente de su tiempo trabajado.

Artículo 26º

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

26.1.- Graduación de faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

26.1.2.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) Ausencia de notificación con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo y aún después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya presentado aquel, o hasta que se provea de sustituto por sus superiores, y no se derive

perjuicio para el servicio. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero, o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) No atender a los usuarios, superiores, compañeros, subordinados y público en general con la corrección y diligencia debidas, sin perjuicio de la consideración de mayor gravedad de la falta, si mediara insulto, ofensa o perjuicio notorio.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

26.1.3.- Faltas graves. - Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin que los justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la

misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o a un tercero.

c) La negativa injustificada a prestar servicios excepcionales en los casos en que por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

e) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebrantamiento de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte, a la buena marcha del mismo.

i) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero, riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

j) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de medios o servicios de la empresa.

k) Utilización o difusión indebida de datos o información de que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.

l) La reincidencia en falta leve(excluida la puntualidad) aunque sea de distintas naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

26.1.4. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) El incumplimiento o abandono de las normas, protocolos y medidas de seguridad e higiene en

<p>el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgo o daños para el trabajador y/o público en general.</p> <p>f) El falseamiento involuntario de datos e información que haya de proporcionar a la empresa, o tenga su origen en ella.</p> <p>g) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.</p> <p>h) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.</p> <p>i) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.</p> <p>j) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.</p> <p>k) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.</p> <p>l) Causar daños o accidentes graves por imprudencia o negligencia.</p> <p>m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.</p> <p>n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo exigible según su</p>	<p>Categoría Profesional.</p> <p>o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.</p> <p>26.1.5. Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.</p> <p>La sanción de faltas graves y muy graves serán siempre revisables ante la jurisdicción competente y requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.</p> <p>La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.</p> <p>Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.</p> <p>26.1.6. Sanciones. LAS SANCIONES MÁXIMAS QUE PODRÁN IMPONERSE A LOS QUE INCURRAN EN LAS FALTAS, SERÁN LAS SIGUIENTES:</p> <p>a) Por faltas leves:</p> <p>-Amonestación verbal.</p> <p>-Amonestación por escrito.</p> <p>-Suspensión de empleo y sueldo de un día.</p> <p>b) Por faltas graves:</p> <p>-Traslado temporal (por un periodo máximo 6 meses), dentro de la provincia donde preste sus</p>	<p>servicios o en provincias limítrofes.</p> <p>-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.</p> <p>c) Por faltas muy graves:</p> <p>-Suspensión de empleo y sueldo de veintinueve a sesenta días.</p> <p>-Despido.</p> <p>26.1.7. Prescripción.</p> <p>-Faltas Leves 10 días</p> <p>-Faltas graves 20 días</p> <p>-Faltas muy graves 60 días</p> <p>Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.</p>	<p>la empresa, siempre que sea posible, así como sobre la situación de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución probable del empleo de la empresa.</p> <p>b) Conocerá el balance, la cuenta de resultados y la memoria.</p> <p>c) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre:</p> <p>- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.</p> <p>- Planes de formación profesional de la empresa.</p> <p>- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.</p> <p>- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos de trabajo.</p> <p>d) Emitirá informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.</p> <p>e) Conocerá los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.</p> <p>f) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.</p> <p>g) Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices</p>
<p>Artículo 27º REPRESENTACION COLECTIVA.</p>			
<p>Las partes firmantes entienden conveniente el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen la misma, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.</p> <p>27.1. Comités de Empresa y delegados de Personal. Tanto los Comités de Empresa, como los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:</p> <p>a) Recibir información anual sobre la evolución general del sector económico al que pertenece</p>			

de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

h) Ejercerá una concreta función de:

- Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley.
- Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.
- Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
- Información a sus representados en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la empresa señale como de carácter reservado.

27.2. Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

TRABAJADORES	HORAS
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas, salvo los supuestos de reconocida urgencia.

A instancia de los Delegados de Personal, se podrá pactar la acumulación de horas de distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total.

27.3.- Derechos Sindicales. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los Centros de Trabajo existirán tablones de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Dadas las características de la Empresa, una vez completado el proceso de representación unitaria a nivel de Centros, se definirá en Comisión Mixta niveles de representación supra provinciales, bien con carácter unitario o sindical.

Artículo 28º

COMISION MIXTA.

28.1.- Las partes firmantes acuerdan establecer

una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes.

28.2.- La Comisión Mixta estará compuesta de forma paritaria por igual número de vocales en representación de la empresa y de los trabajadores, vocales que, en todo caso, habrán formado parte de la Comisión Negociadora de este Convenio.

28.3.- La Comisión Mixta se reunirá en plazo de quince días a partir de la recepción de cualquier asunto que les sea sometido por escrito, debiendo emitir su informe también en el plazo de quince días.

En cualquier caso, la Comisión Mixta se reunirá, al menos, una vez al mes.

28.4.- La Comisión Mixta conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad Laboral, o bien mediando o arbitrando cuando la empresa así lo solicite en cuestiones de discrepancia entre Empresa y trabajador en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos y Expedientes de Regulación de Empleo.

Artículo 29º
FORMACION

La formación constituye un elemento esencial para alcanzar los objetivos como organización, ya que contribuye a su desarrollo y a la mejora de su capacidad competitiva. La misma se articulará a través del Plan de Formación de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias con el que se pretende incrementar la formación de los profesionales, adaptarse a los cambios motivados por innovación tecnológica o nuevas formas de organización del trabajo, contribuir a la eficacia y calidad del servicio prestado, acreditando, en todo momento, la óptima capacitación profesional.

Para la consecución de estos objetivos es clave la implicación y participación de todos los profesionales de la empresa en el fomento y desarrollo de estas acciones formativas.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1.992, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

CLASIFICACION PROFESIONAL

CATEGORIAS PROFESIONALES

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará clasificado según las siguientes categorías profesionales:

MEDICO.

Personal en posesión del correspondiente título de Licenciado en Medicina y Cirugía, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

A.T.S./D.U.E.

Personal en posesión del correspondiente título de Diplomado en Enfermería, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

SALUD LABORAL

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la Normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 31º

ACUERDO DE MEDIACIÓN

Las partes firmante acuerdan acogerse al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales suscrito en Andalucía.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª

El incremento salarial para 1.995 será del 4,3 % y se aplicará sobre las tablas salariales de 1.994 con efecto retroactivo desde el 01.01.95.

Para el año 1.996 al incremento del 4,3 % pactado, habrá que añadir el aumento en el Complemento Funcional en los conceptos y cantidades que se recogen en la Tabla llamada de Incremento del Complemento Funcional.

Los conceptos de guardias localizadas y asistenciales así como su retribución, y tal como aparecen en este Convenio, serán de aplicación a partir de la fecha de su firma.

DISPOSICION TRANSITORIA 2ª

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Normativa Laboral vigente.

ANEXO III
INCREMENTO COMPLEMENTO FUNCIONAL

MEDICOS	TOTAL ANUAL		
	C. FUNCIONAL	INCENTIVOS	TOTAL
CONSOLIDABLE 1996	25.800	6.192	31.992
NO CONSOLIDABLE 1996	25.800	6.192	31.992
CONSOLIDABLE 1997	25.800	6.192	31.992
TOTAL	77.400	18.576	95.976

A.T.S./D.U.E.	TOTAL ANUAL		
	C. FUNCIONAL	INCENTIVOS	TOTAL
CONSOLIDABLE 1996	25.800	4.902	30.702
NO CONSOLIDABLE 1996	25.800	4.902	30.702
CONSOLIDABLE 1997	25.800	4.902	30.702
TOTAL	77.400	14.706	92.106

A.A.B. (CONDUCTORES)	TOTAL ANUAL		
	C. FUNCIONAL	INCENTIVOS	TOTAL
CONSOLIDABLE 1996	17.800	2.136	19.936
NO CONSOLIDABLE 1996	17.800	2.136	19.936
CONSOLIDABLE 1997	17.800	2.136	19.936
TOTAL	53.400	6.408	59.808

ANEXO IV
TABLA DE TRIENIOS

CATEGORIA PROFESIONAL	TRIENIOS
MEDICOS	5.837
ATS / DUE	4.670
AAB (CONDUCTORES)	2.691
AUX. ADMINISTRATIVO	2.339

AUXILIAR ASISTENCIAL BASICO

Personal en posesión del correspondiente título de Estudios Primarios y Permisos exigidos, y con los suficientes conocimientos técnicos y/o experiencia laboral que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Personal preferentemente con titulación de FPI, o con experiencia y/o titulación equivalente que le permita el desempeño de las funciones y tareas requeridas.

ANEXO II
TABLAS SALARIALES AÑO 1996

AÑO 1995 (% 4,30) * AÑO 1996 (%4,30) * INCREMENTO EN COMPLEMENTO FUNCIONAL

CATEGORIAS	SUELDO BASE	COMPLEMENTO FUNCIONAL	TOTAL POSIBLE SIN INCENTIVOS	INCENTIVOS HASTA	TOTAL POSIBLE CON INCENTIVOS
MEDICOS	2.161.532	C.F.1= 2.521.589 C.F.2= 2.782.673	4.683.121 4.944.205	16% = 749.299 * 8% = 374.650 ** T = 1.123.949	5.807.070 6.068.154
A.T.S./D.U.E.	1.834.562	C.F.1= 1.406.138 C.F.2= 1.667.222	3.240.699 3.501.783	12% = 388.884 * 7% = 226.849 ** T = 615.733	3.855.432 4.117.516
A.A.B. (CONDUCTOR)	1.118.193	C.F.1= 1.104.574 C.F.2= 1.182.899	2.222.768 2.301.093	8% = 177.821 * 4% = 88.911 ** T = 266.732	2.489.500 2.567.825
AUX. ADMINISTR.	1.526.896	C.F.1= 458.069	1.984.965	4% = 79.399 * 3% = 59.549 ** T = 138.948	2.123.913

NOTA (1): A estas cantidades expresadas en pesetas se añadirá la antigüedad adquirida a nivel personal y el complemento personal transitorio en los casos que corresponda.

NOTA (2): A estas cantidades recogidas en tabla, se añadirá para 1996 y como concepto no consolidable las siguientes cantidades totales que corresponden al incremento de complemento funcional: 31.992 (Médicos), 30.702 (A.T.S./D.U.E.), 19.936 (A.A.B.) Anuales.

NOTA (3): Además de las cantidades anteriores, consolidación en Enero de 1997 de: 31.992 (Médicos), 30.702 (A.T.S./D.U.E.), 19.936 (A.A.B.) Anuales.

[*] Por cosección del 100 % de Objetivos.

[**] En base a otras variables: Políticas Estratégicas de la Empresa. Nuevos Productos. Participación del Personal, Etc.

RESOLUCION de 11 de junio de 1996, de la Delegación Provincial de Cádiz, mediante la que se hacen públicas las subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

Mediante la Orden de 22 de enero de 1996 (BOJA núm. 23 de 17 de febrero de 1996), se estableció el régimen de concepción de ayudas públicas de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, en materia de grupos con graves problemas sociales.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 21.5 de la Ley 9/93 de 30 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994 prorrogados para el presente ejercicio económico, he resuelto hacer pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden citada, la cual figura como Anexo a la presente Resolución.

Beneficiario: Comedor Parroquial «El Pan Nuestro».
Núm. expte.: 1/96.
Importe: 1.500.000 pts.

Beneficiario: Centro de Acogida «Hogar Marillac».
Núm. expte.: 2/96.
Importe: 3.000.000 pts.

Beneficiario: Asoc. Jesús Abandonado (Piso tutelado).
Núm. expte.: 3/96.
Importe: 1.000.000 pts.

Beneficiario: Asoc. Jesús Abandonado (Programa de atención y apoyo al transeúnte).
Núm. expte.: 4/96.
Importe: 2.000.000 pts.

Beneficiario: Asoc. Jesús Abandonado (Albergue).
Núm. expte.: 5/96.
Importe: 1.000.000 pts.

Beneficiario: Asoc. Nueva Juventud de Trille.
Núm. expte.: 6/96.
Importe: 1.500.000 pts.

Beneficiario: Comedor «El Salvador».
Núm. expte.: 7/96.
Importe: 1.500.000 pts.

Beneficiario: Fundación benéfica «Virgen de Valvanuz».
Núm. expte.: 8/96.
Importe: 3.300.000 pts.

Beneficiario: Obra Social «Virgen Poderosa».
Núm. expte.: 9/96.
Importe: 2.000.000 pts.

Beneficiario: Asoc. «Nivel de Cádiz».
Núm. expte.: 11/96.
Importe: 800.000 pts.

Beneficiario: Cáritas Diocesana Cádiz-Ceuta.
Núm. expte.: 13/96.
Importe: 300.000 pts.

Beneficiario: Cáritas Diocesana Cádiz-Ceuta.
Núm. expte.: 14/96.
Importe: 300.000 pts.

Beneficiario: JARCA.
Núm. expte.: 20/96.
Importe: 1.000.000 pts.

Beneficiario: CEPA.
Núm. expte.: 21/96.
Importe: 500.000 pts.

Beneficiario: CEPA.
Núm. expte.: 22/96.
Importe: 500.000 pts.

Beneficiario: Asoc. Acore.
Núm. expte.: 26/96
Importe: 900.000 pts.

Beneficiario: Hermanos de la Cruz Blanca.
Núm. expte.: 36/96.
Importe: 400.000 pts.

Beneficiario: Hermanos de la Cruz Blanca.
Núm. expte.: 37/96.
Importe: 500.000 pts.

Cádiz, 11 de junio de 1996.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

RESOLUCION de 11 de junio de 1996, de la Delegación Provincial de Cádiz, mediante la que se hacen públicas las subvenciones concedidas al amparo de la orden que se cita.

Mediante la Orden de 22 de enero de 1996, (BOJA núm. 23 de 17 de febrero de 1996), se estableció el Régimen de Concepción de Ayudas Públicas de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales, en materia de atención a la Comunidad Gitana.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 21.5.º de la Ley 9/93 de 30 de diciembre, del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1994 prorrogados para el presente ejercicio económico, he resuelto hacer pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la orden citada, la cual figura como anexo a la presente Resolución.

Beneficiario: Asoc. de Mujeres Gitanas «Naquera Romi», de La Línea de la Concepción.
Núm. Expte.: 31/96.
Importe: 800.000 ptas.

Beneficiario: Asoc. para el Desarrollo de la Mujer «Kayi», de El Puerto de Santa María.
Núm. Expte.: 33/96.
Importe: 800.000 ptas.

Beneficiario: Asoc. Cult. Gitana «Kerando Drom», de El Puerto de Santa María.
Núm. Expte.: 40/96.
Importe: 750.000 ptas.

Beneficiario: Asoc. Cult. Gitana «Kerando Drom», de El Puerto de Santa María.
Núm. Expte.: 42/96.
Importe: 800.000 ptas.

Beneficiario: Asoc. Cult. Gitana «Yekipen Kaly», de Rota.
Núm. Expte.: 45/96.
Importe: 800.000 ptas.

Beneficiario: Asoc. Cult. Gitana «Kamelamos Nakeran», de Puerto Serrano.
Núm. Expte.: 48/96.
Importe: 1.300.000 ptas.

Beneficiario: Asoc. Cult. Gitana «Oripando Kalo».
Núm. Expte.: 50/96.
Importe: 750.000 ptas.

Cádiz, 11 de junio de 1996.- El Delegado, Agustín Barbera Salvador.