

RESOLUCION de 13 de enero de 2000, 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 Pública Deporte Andaluz, SA (Código de Convenio 7100812).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Deporte Andaluz, S.A. (Código de Convenio 7100812), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 21 de diciembre de 1999, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 17 de diciembre de 1999, 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 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del texto 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 mismo 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, 13 de enero de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EPDA, S.A.

1. Ambito funcional y personal.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales entre la Empresa Pública del Deporte Andaluz, S.A. (en adelante EPDA, S.A.) y sus trabajadores que presten servicios retribuidos a través de una nómina y dado de alta en la Seguridad Social en régimen laboral por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa.

EPDA, S.A., se compromete a reservar el 2% del personal de la plantilla a trabajadores minusválidos.

2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio regirán en todos los centros e instalaciones deportivas constituidos y/o gestionadas por la EPDA, S.A., y será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la misma.

3. Ambito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años (1999 y 2000). Su entrada en vigor se producirá el primer día del mes siguiente a su entrada en vigor. Este convenio se firma con fecha de 17 de diciembre de 1999.

Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por períodos anuales completos.

Este convenio se revisará automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC real, revisión que se aplicará a partir del 1 de febrero de cada año. A tal fin, la Empresa dispondrá de un fondo adicional de compensación en caso de congelación del mismo.

4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen, compensan y absorben a las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación. Asimismo, estas condiciones se entenderán como mínimas y formarán un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación, serán considerados global y conjuntamente.

5. Conceptos retributivos genéricos.

Tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos los de salario base, antigüedad, complemento de cargo, complemento de movilidad horaria y pagas extraordinarias tal y como se contempla en los artículos correspondientes del presente convenio que los desarrolla.

La Empresa creará un fondo para retribuciones del personal con el objetivo de la mejora en la modernización y calidad en la prestación de servicios que representa un incremento del 1,6% de las retribuciones de dicho personal. Al citado fondo se añadirá un 0,3% para la mejora concreta de determinados colectivos, de manera que el abanico retributivo resultante con la aplicación del Fondo establezca un modelo de retribuciones coherente. La aplicación y distribución de los citados porcentajes se llevará a cabo en los ámbitos de negociación correspondientes.

6. Salario base.

El salario base es el correspondiente a cada uno de los grupos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo establecido en las tablas anexas.

GRUPO	CATEGORÍA	GRADO FORMACION	SALARIO BRUTO ANUAL 1999	TRIENIOS	OTROS COMPLEMENTOS
A1	-Jefe de Departamento -Director de Instalaciones	-Titulación Universitaria Superior	5.299.812 (378.558 x 14)	6.250 x 14	Según reglamento de Régimen Interno
B1	-Técnico Superior	-Titulación Universitaria Superior	4.209.800 (300.700 x 14)	6.250 x 14	"

GRUPO	CATEGORÍA	GRADO FORMACION	SALARIO BRUTO ANUAL 1999	TRIENIOS	OTROS COMPLEMENTOS
B2	-Técnico de Primera	-Titulación Universitaria de Grado Medio	3.319.988 (237.142 x 14)	6.250 x 14	"
C	-Coordinador de programas o actividades deportivas -Técnico deportivo -Jefe de Almacén -Jefe de Mantenimiento -Oficial Anministrativo	-BUP -Bachiller Superior -Titulación Especializada -FP II	2.746.660 (196.190 x 14)	5.120 x 14	"
D	-Oficial de mantenimiento -Auxiliar Administrativo -Monitor Deportivo -Socorrista	-Monitor deportivo -Animador Deportivo -Bachiller Elemental -Socorrista -FP I -Graduado Escolar	2.319.002 (165.643 x 14)	4.266 x 14	"
E1	-Conserje -Guarda -Conductor -Jardinero	-Certificado de Escolaridad	2.213.680 (158.120 x 14)	4.266 x 14	"
E2	-Peón -Mozo -Ordenanza -Limpiadora	-Certificado de Escolaridad	2.171.526 (155.109 x 14)	4.266 x 14	"

7. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios sobre el salario base del convenio, de conformidad con la escala que figura en las tablas salariales.

Para todo el personal de EPDA, S.A., se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, así como los prestados en la EPDA, S.A., con contratos específicos, de obras y de arrendamiento de servicios. Para el reconocimiento de dicha antigüedad será imprescindible la acreditación documental del órgano de la Administración Pública a la que se pertenezca o se haya pertenecido.

8. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de verano: A percibir durante el mes de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: A percibir durante el mes de diciembre, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Las distintas pagas extraordinarias se compondrán en todos los casos de los siguientes elementos: Salario base, complemento de cargo, complemento de movilidad horaria y antigüedad.

9. Compensaciones y pluses extraordinarios.

En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

Los excesos de jornada que pudieran producirse por motivos de servicios, así como la dedicación del trabajador en fines de semana y días festivos, se tratarán en la siguiente forma:

Las jornadas diarias, hasta la duración máxima permitida por la normativa vigente, irán a formar parte de un cómputo a ser posible quincenal, donde podrán compensarse los excesos sobre la jornada máxima, en forma de jornadas de menor duración o días de descanso adicionales, este cómputo, que caducará a los quince días si previamente no son reconocidas por la dirección de la empresa, se controlará a través de una hoja de control creada al efecto y que, en todo caso, requerirá ser visada por el jefe del departamento en los servicios centrales y el responsable de la instalación en las instalaciones, que deberá autorizar las horas y justificadas para su reconocimiento ante el jefe de personal.

La empresa entregará documento justificativo de las horas reconocidas a los trabajadores en el plazo de un mes.

Desde la entrada en vigor del presente convenio quedan anulados los complementos que existiesen previamente para ser sólo reconocidos los siguientes:

a) Complemento de cargo: Inherente a todos los trabajadores de la empresa por el puesto de trabajo que ocupan dentro de las diferentes categorías. Su cuantía se entiende proporcional a la categoría profesional de cada uno y, en todo caso, se entiende implícito en los importes consignados en las tablas salariales.

b) Complemento de movilidad horaria: Para compensar lo dispuesto al principio del presente artículo, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir este complemento, que se entiende implícito en los importes consignados en las tablas salariales.

c) Complemento de funcionalidad: Aplicable cuando el trabajador realice funciones especiales dentro de su puesto de trabajo. Podrá ser solicitado por el trabajador, su duración irá en consonancia con el motivo que lo originó, no será acumulable en función de la realización de diferentes tareas especiales, nunca se consolidará y su aplicación será consensuada con el representante de los trabajadores. Su cuantía será proporcional a la categoría profesional desarrollada por el trabajador.

10. Dietas por desplazamientos.

a) Tendrán derecho a su percepción todos los trabajadores que por necesidad del servicio o por indicación expresa de un órgano o persona de rango jerárquicamente superior, se vean en la necesidad de realizar un viaje o desplazamiento a algún lugar situado fuera del término municipal donde se ubique el centro de trabajo.

b) Las dietas por desplazamiento se liquidarán una vez al mes y justificada detalladamente a través de la hoja de dietas que cada trabajador vendrá obligado a presentar (se adjunta modelo en el Anexo del presente convenio).

c) Las dietas se abonarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Si como consecuencia del desplazamiento el trabajador se ve en la obligación de realizar alguna de las comidas principales (almuerzo o cena): 1/2 dieta.

- Si como consecuencia del desplazamiento el trabajador se ve en la obligación o necesidad de realizar las dos comidas principales: 1 dieta.

- Si como consecuencia del desplazamiento el trabajador se ve en la obligación de pernoctar: 1 pernocta.

- Los criterios expuestos en los párrafos precedentes se combinarán en función del tiempo total de duración del desplazamiento realizado.

d) Cuantía de las dietas:

1/2 dieta = 3.000 ptas. (18,03 euros).

1 dieta = 6.000 ptas. (36,06 euros).

1 pernocta = 8.500 ptas. (51,09 euros).

e) La cuantía a abonar para los desplazamientos de los trabajadores al extranjero serán las establecidas para los trabajadores de la Junta de Andalucía en el Decreto 190/93, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 54/89, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía y se revisan determinadas cuantías, con una revisión del 15% al alza.

f) En los desplazamientos el trabajador podrá elegir el medio de transporte que considere más adecuado a sus intereses y las necesidades del servicio. En cualquier caso, la empresa se hará cargo de los costos derivados del mismo. Si el medio de transporte elegido es el vehículo particular del trabajador, la empresa le abonará a razón de 35 ptas. el kilómetro (0,21 euros).

g) La empresa facilitará la cobertura de un seguro a todo riesgo de los vehículos de los trabajadores que habitualmente utilicen su vehículo particular en los desplazamientos.

11. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, 1.582 horas anuales descontadas vacaciones y fiestas oficiales, con la distribución que se especificará en el Reglamento de Régimen Interno que redactará la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio en un plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor del convenio.

En las instalaciones el horario será consensuado entre el Director y los trabajadores de cada una de ellas en particular, teniendo en cuenta la atención al público y los posibles eventos que allí se celebren, la cual será sometida a la aprobación de la dirección de la Empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, además de los que se contemplan en el calendario laboral.

El calendario de fiestas locales, así como el horario que pudiere regir tanto en los servicios centrales como en las instalaciones será determinado según cada lugar y sus circunstancias con un máximo de cuatro días de fiestas locales. En todo caso, serán acordados con los representantes de los trabajadores.

Durante las Fiestas Mayores, la EPDA, S.A., aplicará la misma reducción de jornada que la Administración Pública.

12. Incapacidad transitoria.

Desde el primer día de encontrarse el trabajador en incapacidad transitoria, el trabajador percibirá el 100% del salario base, más los complementos que le correspondieren.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación y maternidad, el trabajador percibirá el 100% del citado salario base, más los complementos que le correspondieren, desde el primer día que causó baja.

Los trabajadores en esta situación cobrarán normalmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, la EPDA, S.A., completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las prestaciones que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de IT; igualmente, al personal de esta situación, le es de aplicación la totalidad del convenio en vigor independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

En caso de maternidad, la EPDA, S.A., se compromete a adelantar a la trabajadora que se encuentre en situación de baja por maternidad y que lo solicite, el pago del salario total que le corresponda, hasta que la misma perciba de la Seguridad Social el abono de dicha prestación, que reembolsará a la empresa al día siguiente de su percepción.

13. Liquidaciones, anticipos y pagos.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco últimos días laborables del mes.

A todo el personal que lo solicite se le concederá un anticipo del 75% de la nómina, que será abonado por la empresa entre los 15 y 17 del mes solicitado. No podrán ser solicitados los anticipos consecutivamente, ni más de dos veces al año.

14. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases:

a) La que se concede por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de un año y el máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurridos, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de la excedencia será resuelta por EPDA, S.A., en el plazo máximo de 20 días hábiles.

Además, en algún caso concreto, podrá considerarse entre la EPDA, S.A., y los representantes de los trabajadores, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de tres meses al cesar la causa que determinó la causa de la excedencia.

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador, computable a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. Teniendo derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo, en los tres casos de excedencia voluntaria.

b) Por la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure en el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en esta situación tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

La EPDA, S.A., podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

15. Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días al año con percepción de sus retribuciones correspondientes por asuntos propios. La EPDA, S.A., vendrá obligada a conceder dicho permiso siempre que las necesidades de la empresa lo permitan y siendo condición imprescindible que haya sido solicitado por escrito y con 48 horas de antelación.

El permiso por asuntos propios no será acumulable a las vacaciones reglamentarias y nunca se disfrutarán más de 4 días seguidos.

Los trabajadores que por circunstancias excepcionales no hubiesen podido disfrutar de los días aquí regulados antes del último día natural del año por causas no imputables a los trabajadores, podrán hacerlo hasta el día 15 de enero del año siguiente.

16. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, habrán de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados:

a) Por matrimonio o convivencia de hecho, suficientemente justificada, 15 días naturales antes o después del enlace, prorrogables 10 días más sin que éstos sean de abono.

b) Por nacimiento o adopción, 3 días naturales por cada hijo.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la provincia.

d) Por cambio de domicilio, 2 días en la misma localidad y 3 días en localidad distinta.

e) Para asistencia a consulta médica, el tiempo que sea necesario para ello.

f) Para someter a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, con períodos de 1 día por examen en la misma localidad y 2 si es fuera de la misma.

g) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/a, nietos y hermanos, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y 4 si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre los representantes de los trabajadores y la dirección de EPDA, S.A.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado g) hasta un máximo de 6 días, estudiándose en cada caso con el trabajador la circunstancia concreta.

i) En caso de enviudar teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).

17. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, los cuales se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Las características generales de la empresa y las particulares de cada centro de trabajo o instalación deportiva, conducirán a la necesidad de consensuar este punto para cada uno de ellos, situación que deberá, igualmente, ser tratada en los supuestos en que los diferentes eventos deportivos obliguen a alterar al orden horario normal de funcionamiento.

18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural o 23 días laborables. Se podrá convenir su división en dos períodos, no pudiendo ser ninguno de ellos de duración inferior a 7 días. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las circunstancias laborales del momento lo per-

mitan. De la misma manera y siempre que lo anterior no fuera posible, la empresa permitiría el aumento del período de disfrute de las vacaciones hasta el 15 de enero del siguiente año.

La dirección de la empresa establecerá con los representantes de los trabajadores la organización del calendario de vacaciones de los trabajadores al menos con un mes de antelación.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT, este período no será computado a efectos de vacaciones. Todos estos casos que se produzcan serán examinados en la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, que resolverá acerca de los mismos.

19. Mantenimiento de puesto de trabajo.

En ningún caso se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo derivadas de la detención del trabajador, que tengan su origen en motivaciones socio-laborales o políticas.

20. Lactancia y maternidad.

Según normativa legal recogida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley General de la Seguridad Social (LGSS/94) y Ley 42/94. Así como cualquier otra norma de rango legal que modificase o ampliase lo regulado en esta materia.

21. Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

La EPDA, S.A., contratará un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 5.000.000 de ptas. (30.050,60 euros) cuando la causa sea enfermedad común, y 10.000.000 de ptas. (60.101,21 euros) cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, actualizándose su cuantía anualmente.

Tendrá igualmente la consideración de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

También correrá por cuenta de la EPDA, S.A., la cobertura de los riesgos derivados del ejercicio profesional en la empresa. Este seguro será de responsabilidad civil de la propia empresa y de los trabajadores que presten sus servicios en el ámbito de este convenio, suscribiendo pólizas de carácter colectivo o individual y defenderá a los trabajadores jurídicamente en todas las acciones derivadas de su ejercicio profesional.

22. Carnet de empleado.

La EPDA, S.A., facilitará a sus empleados un carnet de empresa. Este carnet tendrá como objetivo, además de la identificación del trabajador, la posibilidad de instrumentar algún tipo de beneficio que la empresa pudiese ofrecerles en algún momento. En el carnet figurarán únicamente foto, nombre y apellidos y DNI/CIF del trabajador y datos de la empresa o centro de trabajo.

23. Cobertura de vacantes y plazas de nueva creación.

Siempre que se produzca una vacante, en cualquier categoría, excepto en los puestos de libre designación que corresponden al Consejo de Administración, ésta será cubierta teniendo en cuenta prioritariamente estos tres aspectos:

- Personal en excedencia de la misma categoría.
- Personal del mismo u otros centros en la misma categoría.
- Personal de categoría inferior, siempre que cumplan con los requisitos adecuados y especificados en las categorías profesionales del presente convenio.

Se agotarán preferentemente las vías de promoción interna. Las nuevas contrataciones de personal serán suficientemente publicitadas atendiendo a criterios del número de plazas de nueva creación y se someterán al criterio de selección esta-

blecido en un concurso de méritos regulado en el Reglamento de Régimen Interno de la Empresa.

La aparición de una nueva vacante a la que pudieran optar los trabajadores de la empresa requerirá publicidad por parte de la dirección de la empresa, a fin de que los trabajadores puedan tener conocimiento de ella y puedan optar.

La dirección de la empresa tendrá en cuenta, a la hora de tomar decisiones a este respecto, todos los méritos que el trabajador pudiese aportar, así como informes de los superiores del trabajador. La empresa podrá someter a un período de adaptación máximo de tres meses a cada persona que por los criterios anteriores tengan derecho a un ascenso, a fin de ratificar su cualificación real para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

24. Formación.

El personal tendrá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

La empresa, bien directamente o en concierto con centros oficiales reconocidos, promoverá la realización de cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas que se produzcan en los puestos de trabajo, así como cursos de renovación profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. Se procurará, en todo momento, que dichos cursos de capacitación sean dentro de su especie los más asequibles económicamente y a ser posible procurados por un órgano público o privado de origen en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Cuando la empresa esté interesada en que un trabajador realice un curso determinado, correrá por cuenta de ésta el 100% de los costos económicos y de horas derivados de la realización del mismo. El mismo criterio será de aplicación para la asistencia a congresos, seminarios, conferencias, simposios, etc...

Cuando sea el trabajador quien esté interesado en la realización de cualquier clase de curso, se contemplará, negociarán cuantías, precio, tiempo e intereses para cada uno de los casos particulares.

25. Traslados.

El principio de voluntariedad de los trabajadores en los traslados entre los distintos centros o instalaciones deportivas se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

a) Traslado voluntario: Sólo podrá solicitarse cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un centro de trabajo determinado. Los traslados se articularán a través de la participación de los trabajos en los procedimientos de concurso correspondientes, cuyas bases se negociarán con los representantes de los trabajadores, en el momento en que se produzcan. A tal efecto, se creará el pertinente procedimiento de concurso.

b) Traslado forzoso: Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro de trabajo, la EPDA, S.A., deberá comunicarlo por escrito en propuesta razonada al trabajador y a los representantes de los trabajadores, quienes en el plazo de seis días manifestarán su conformidad o disconformidad. En el primer caso, la empresa resolverá en consecuencia y en el segundo, se elevará propuesta razonada a la empresa y el informe escrito por parte del trabajador y de los representantes de los trabajadores para que resuelva lo procedente. Siempre se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador y entre puestos de trabajo de la misma categoría o grupo.

Cuando el traslado forzoso implique el cambio de residencia el trabajador tendrá derecho a:

- Abono del importe de 18 mensualidades de alquiler, con un máximo de 750.000 ptas.
- Abono del importe del traslado de mobiliario y enseres.

26. 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 y Consejo de Administración.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de todos sus recursos desde la gerencia, recursos humanos, coordinación de instalaciones y los distintos departamentos de la empresa. Así, ello será posible con la actitud positiva y responsable de las partes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes y todos aquellos derechos y facultades reconocidos por la legislación vigente de acuerdo con lo establecido en este convenio.

27. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice trabajos de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La realización de funciones de categoría superior responderá a necesidades excepcionales y perentorias, durando el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en estas condiciones nunca excederá de seis meses anuales o de ocho meses en dos años.

Salvo casos de urgencia, se procurará previamente y por convocatoria pública que todos los trabajadores en condiciones de ello puedan optar a la realización de trabajos de superior categoría, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y tras la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

28. Grupos y categorías profesionales.

La comisión paritaria del convenio deberá ser informada y escuchada en los casos de renovaciones y reclasificaciones profesionales.

29. Grupos y categorías profesionales.

Los trabajadores que, procedentes de la Empresa Pública de Programas Culturales, hubieren pasado a la EPDA, S.A., verán homologada su categoría profesional.

Grupo A. Pueden integrar el mismo aquellos trabajadores que estén en posesión de Titulación Universitaria Superior. Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

Jefe de Departamento.
Director de Instalaciones.

Grupo B. Este grupo se subdivide en dos subgrupos en función del grado de responsabilidad que se asigne dentro de la empresa:

Grupo B1: Técnico Superior.
Grupo B2: Técnico de primera.

Pueden integrar este grupo aquellos trabajadores que estén en posesión de Titulación Universitaria Superior en el caso de los B1 y Titulación Universitaria de Grado Medio o cinco años de experiencia laboral equivalente acreditada en el caso de los B2. En todo caso, debe reseñarse que la posesión de un título de los especificados arriba será una condición «sine quanum» para acceder a las categorías especificadas

arriba y no un elemento que obligue a ocupar un puesto en las categorías indicadas.

Para el personal contratado eventualmente, la empresa podrá tener la capacidad discrecional de ubicar al trabajador en las categorías señaladas, en virtud del grado de responsabilidad que en cada contratación se le asigne.

Grupo C. Pueden integrar este grupo aquellos trabajadores que ostenten la titulación de BUP, Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente, titulación deportiva o acrediten tres años de experiencia laboral equivalente. Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

Oficial Administrativo.
 Coordinador de programas y actividades deportivas.
 Jefe de Almacén.
 Técnico Deportivo.
 Jefe de Mantenimiento de instalaciones grandes o técnicamente complejas.

Grupo D. Pueden integrar este grupo aquellos trabajadores que estén en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Grado 1.º o equivalente, monitor/animador deportivo o acrediten una experiencia laboral equivalente de dos años. Forman parte de este grupo las siguientes categorías:

Oficial de Mantenimiento.
 Auxiliar Administrativo.
 Monitor Deportivo.
 Socorrista.

Grupo E. Pueden integrar este grupo aquellos trabajadores que estén en posesión del Certificado de escolaridad, algún equivalente o acrediten una experiencia laboral equiparable. Este grupo se subdivide en dos subgrupos:

Grupo E1:

Conserje.
 Conductor.
 Guarda.
 Jardinero.
 Peón especializado.

Grupo E2:

Mozo.
 Peón.
 Ordenanza.
 Limpiadora.

La empresa proveerá de ropa a sus trabajadores según su imagen corporativa y atendiendo a las necesidades de los trabajadores para el desempeño de sus funciones.

La tipificación de las prendas y el número de ellas se regulará en el Reglamento de Régimen Interno.

30. Ingresos y contrataciones temporales.

a) Ningún trabajador será contratado por la EPDA, S.A., si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo, salvo compatibilidad expresa demostrada.

b) Todo trabajador que se incorpore a la EPDA, S.A., tendrá que superar un período de prueba máximo de tres meses. Este período será prorrogable tres meses más e incluso otros seis si, a juicio de la Dirección, no existiera certeza de la capacitación del trabajador para el desempeño de su puesto. Finalizado este período máximo de prueba de doce meses, la empresa deberá decidir entre la contratación indefinida o la finalización de la relación laboral con el trabajador.

c) Los trabajadores que no hayan sido contratados de manera indefinida y no continuada, pero que hayan demostrado su valía en algún momento para el desarrollo de alguna función, podrán ser contratados de forma eventual o para obras o servicios dentro de las categorías profesionales que la empresa designe en función de la responsabilidad de la tarea que justifique su contratación. Las tareas que se realizan por necesidades estructurales de la empresa y no coyunturales deben ser desarrolladas por personal con contrato indefinido.

d) La EPDA, S.A., está obligada a facilitar a todos los trabajadores, al inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo por escrito que detalle claramente: Retribuciones y complementos salariales, categoría profesional, etc...

e) Para lo referente a información a los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la ley 2/91, de 7 de enero, sobre derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación laboral.

31. Jubilación.

El trabajador, a partir del cumplimiento de la edad de 60 años, podrá solicitar la jubilación anticipada. La EPDA, S.A., establecerá reglamentariamente y en colaboración con los representantes legales de los trabajadores las cuantías que en concepto de indemnización a que el trabajador tendrá derecho a percibir por acogerse a esta jubilación anticipada.

Lo regulado en esta materia podría verse afectado por la creación de un plan de pensiones de empresa, en la medida en que éste cubra económicamente las contingencias que pudiesen desarrollarse reglamentariamente.

32. Plan de pensiones.

La EPDA, S.A., se compromete, durante la vigencia del presente convenio, a estudiar la viabilidad de un plan de pensiones para los trabajadores afectos a esta empresa.

33. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica de algún organismo ajeno a la EPDA, S.A.

34. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Conforme a la legislación vigente de ámbito nacional y autonómico, la EPDA, S.A., dispondrá de un plan de prevención de riesgos laborales para sus instalaciones, así como los mecanismos necesarios para su puesta en marcha.

35. Acción sindical en la empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

36. Delegados de personal.

Los delegados de personal son los únicos representantes legales de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Los delegados de personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la EPDA, S.A., Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, negociación colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales.

Las funciones y competencias que tienen atribuidas serán:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Todas las sanciones y faltas graves que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave serán notificadas con carácter previo a los delegados de personal, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la EPDA, S.A., pudiendo ser acompañado el afectado por el delegado que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación previa a la Dirección del centro o servicio.

d) En materia de seguridad e higiene corresponde a los delegados de personal designar a sus representantes.

e) Todas las funciones que tienen expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo.

f) Tendrán derecho, previa solicitud por su parte, de la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas, así como al montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales.

- Trimestralmente: Planes de formación, modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan y contratos.

- Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentren depositadas en caja.

g) Es competencia del conjunto de delegados de personal la negociación del convenio colectivo.

h) La EPDA, S.A., celebrará, a petición de las partes, reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores.

i) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

j) Ser informado, previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquéllas que pudieren tomarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

Sus derechos y garantías serán:

a) En caso de imposición por parte de la EPDA, S.A., de cualquier sanción a los delegados de personal, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocido por el órgano judicial la improcedencia del despido, en los casos recogidos en el art. 68.C del ET, corresponde al delegado de personal la opción entre la readmisión o la indemnización.

37. Secciones sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que como trabajadores le son propios.

A los fines antedichos, los trabajadores podrán afiliarse a las centrales sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas centrales sindicales gozarán de total independencia respecto de las autoridades y organizaciones empresariales, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas.

La EPDA, S.A., dispensará la adecuada protección a los trabajadores a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o mérito, relacionado con su empleo.

Dicha acción se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo a la condición de no afiliación a una central sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

38. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a la utilización de los locales de la EPDA, S.A., para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la empresa siempre que la convoquen los delegados de personal.

39. Régimen disciplinario.

Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves:

- La falta de puntualidad dentro de un mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.

- La falta de asistencia sin causa justificada.

- La ausencia del puesto de trabajo sin causa justificada ni aviso durante la jornada laboral.

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

- La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La incorrección con el público o con compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la EPDA, S.A.

- La negligencia de materiales o documentos inherentes al servicio.

- El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

- El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio.

- La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando fraudulentamente los medios de control impuestos a tal fin.

- La no comunicación a los jefes de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

2. Faltas graves. Son faltas graves:

- La reincidencia de tres faltas leves en tres meses.
- La falta durante dos días al trabajo sin causa justificada en un mes.

- El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

- La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.

- La reincidencia en la simulación de presencia de otro trabajador, utilizando fraudulentamente los elementos de control impuestos para estos fines.

- El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

- La reincidencia en la desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

- La manipulación intencionada de fichas, listas de asistentes o cualquier otro elemento de control horario.

- La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

- El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

- Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.

- El incumplimiento por parte de los jefes de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia en el trabajo de los trabajadores a su cargo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

- La imprudencia en el acto de servicio, que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en el período de seis meses o veinte en un año.

- Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.

- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- El hurto o el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa.

- Violar secretos de la EPDA, S.A., cuando existan, con perjuicio para la misma.

- El acoso sexual según se tipifica en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Sanciones. Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

Las sanciones por faltas leves serán las siguientes:

a) Amonestación por escrito.

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

Las sanciones por faltas graves: Serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Las sanciones por faltas muy graves serán las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

b) Despido.

La prescripción de las faltas serán las siguientes:

- Faltas leves: Prescriben a los 10 días.

- Faltas graves: Prescriben a los 20 días.

- Faltas muy graves: Prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Procedimiento disciplinario. Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Instrucción: Tras la constatación por el Jefe del Departamento de la comisión de faltas graves o muy graves, el Jefe del Área de Personal nombrará un Instructor del expediente,

en el plazo de dos días hábiles. El Instructor nunca podrá ser el inmediato superior jerárquico del trabajador expedientado, ni el superior que constató la comisión de la falta.

- Substanciación: Una vez nombrado el Instructor, éste dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, para formular el correspondiente pliego de cargo, con expresión de los hechos imputados, faltas cometidas y posibles sanciones aplicables en su caso, para ello podrá recabar cualquier información que estime necesaria.

- Audiencia del interesado: El infractor dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contado desde la notificación del pliego de cargos, para alegar y practicar las pruebas que estime oportunas.

- Terminación: El Instructor formulará, en el plazo de cinco días hábiles, una propuesta de resolución.

- Réplica: Los representantes legales de los trabajadores podrán presentar por escrito su réplica la resolución.

40. Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del convenio.

Para la interpretación y cumplimiento del convenio se constituirá, en el plazo de 15 días, a contar desde la firma del presente convenio, la Comisión de vigilancia e interpretación del mismo en cuya primera sesión nombrará Presidente y Secretario de la misma.

La comisión estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos lo serán en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores, habrá un Secretario con voz, pero sin voto.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.

c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales, se someterá a la consideración de la Comisión.

d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

e) Todas aquellas materias no previstas en el articulado que se deriven de la aplicación del presente convenio.

f) Aprobará la redacción y determinará el plazo para la redacción del Reglamento de Régimen Interno de la EPDA, S.A.

Disposiciones Adicionales.

1. Los efectos económicos de este convenio producirán efectos el primer día del mes siguiente de su aprobación.

2. El personal con contrato a tiempo parcial verá reducida su jornada de trabajo en una cuantía de tiempo proporcional al que sufre un trabajador con contrato a jornada completa cuando pasa de 40 a 35 horas.

3. Se aplicará de forma supletoria la normativa estatal o autonómica, que regirá los posibles vacíos del presente convenio.

Disposición Transitoria.

El personal que, a la entrada en vigor, esté desempeñando un puesto de trabajo sin que posea la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismos derechos que tuviera atribuidos, durante un periodo mínimo de dos años desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Firman este convenio a 17 de diciembre de 1999.- Luis de la Iglesia Maqueda, Francisco J. Chaparro Díaz, Manuel Recio Gallardo, Javier Merchán Pérez, Juan Carretero Vila, Javier Blázquez Bermudo, Tomás Cerezuela (CCOO), Emilia Mora (CSI-CSIF).

RESOLUCION de 18 de enero de 2000, de la Delegación Provincial de Málaga, acerca de las Entidades que han recibido subvenciones acogándose a los Programas de Formación Profesional Ocupacional.

El Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecen los programas de Formación Profesional Ocupacional de la Junta de Andalucía, y la Orden de la Consejería

de Trabajo de 17 de marzo de 1998, de convocatoria y desarrollo del Decreto anterior, por la que se determinan los programas de Formación Ocupacional de la Junta de Andalucía, establecen la concesión de ayudas con la finalidad de cubrir los costes derivados de los cursos de formación amparados por dicha convocatoria.

En base a las anteriores disposiciones, se han concedido las siguientes subvenciones: