

de conformidad con lo establecido en los artículos 116 y 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en el artículo 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 13 de diciembre de 2001.- El Director General, Vicente Vigil-Escalera Pacheco.

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO

ACUERDO de 4 de diciembre de 2001, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el adoptado por el Consejo Rector del Instituto de Fomento de Andalucía, relativo a la empresa Aceitunas y Conservas, SAL (ACYCO).

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 L) del Reglamento General del Instituto de Fomento de Andalucía, aprobado por Decreto 122/1987, de 6 de mayo, y a propuesta del Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, el Consejo de Gobierno, en su reunión del día 4 de diciembre de 2001, adoptó el siguiente

ACUERDO

Ratificar el adoptado por el Consejo Rector del citado Ente Público, con fecha 27 de noviembre de 2001, que se contiene en el documento anexo.

Sevilla, 4 de diciembre de 2001

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

ANEXO

Prestar a la sociedad ACYCO, Aceitunas y Conservas, S.A.L., aval ante entidad financiera por importe máximo de 350 millones de pesetas, al tipo de interés, en el primer año, del 5,25%, y, en el resto, a Euribor 360+1,25 puntos; 1,2% de comisión de apertura y plazo de 24 meses.

RESOLUCION de 13 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de CC.OO. de Andalucía (Código de Convenio 7100692).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Confederación Sindical de CC.OO. de Andalucía (Código de Convenio 7100692), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 30 de noviembre de 2001, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 4 de julio de 2001, 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 6/2000, de 28 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

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

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

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de diciembre de 2001.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

El presente acuerdo regulará las relaciones de trabajo entre CC.OO. de Andalucía y los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de ésta, así como a todo trabajador o trabajadora que pase a formar parte del personal con posterioridad a la firma del presente acuerdo.

Se exceptúan del presente acuerdo los cargos electos y que, por tanto, estén sujetos a la temporalidad y revocabilidad inherente al cargo.

Igualmente no están sujetos a este convenio aquellas personas que desarrollen trabajos de colaboración sindical, llámese adjunto/a u otra denominación concedida por las distintas ejecutivas provinciales y andaluzas a propuesta de el/la responsable de la secretaría correspondiente. Así mismo, no están sujetos a este Convenio los trabajadores y trabajadoras de Asesorías Jurídicas de aquellas organizaciones que tengan acuerdos específicos, diferenciados y firmados con anterioridad a la presente fecha. En estos casos, el representante de los trabajadores y trabajadoras del ámbito estará presente en la negociación de los mismos.

Artículo 2.º Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo entra en vigor el día de su firma por la Comisión Negociadora; su vigencia concluirá el día 31 de diciembre del 2004, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro año más si, al menos con un mes de antelación al día de su vencimiento, no es denunciado por alguna de las partes.

No obstante, la tabla salarial y la jornada laboral retrotraerán sus efectos al 1 de enero de 2001.

Artículo 3.º Participación y organización del trabajo.

Las modificaciones que se produzcan tanto en los sistemas de trabajo como en la asignación de puestos de trabajo se harán previa negociación con la representación de los trabajadores y trabajadoras. En el supuesto de que no se alcance acuerdo, la organización del trabajo será facultad de los órganos de dirección de Comisiones Obreras de Andalucía a través de sus Comisiones Ejecutivas.

En todo caso se tendrá en cuenta lo determinado por la legislación vigente.

Artículo 4.º Jornada.

Se establece una jornada anual para los años 2001 y 2002 de 1.630 horas y para los años 2003 y 2004 de 1.625, que se realizarán en jornada partida, siendo los viernes exclusivamente de mañana y serán distribuidas en los calendarios anuales a concretar en cada ámbito territorial, estableciéndose un período de descanso retribuido de 20 minutos, así como tres días de asuntos propios.

Se establece, así mismo, jornada intensiva para el año 2001 desde el 1 de julio al 15 de septiembre, y para restantes

años de vigencia de este convenio desde el 15 de junio al 15 de septiembre. En los períodos de jornada intensiva de los meses de junio y septiembre se concretarán las guardias para las jornadas de tarde. En estos períodos de junio y septiembre, en las Uniones Locales que exista un solo administrativo, se garantizará la apertura del local en la jornada habitual, previa negociación con los representantes de los trabajadores de su ámbito.

En los meses de julio y agosto, la jornada será intensiva exclusiva de mañana.

Artículo 5.º Vacaciones.

A) Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán 31 días de vacaciones ininterrumpidas, preferentemente en julio y agosto.

B) Cuando el trabajador o la trabajadora cause baja (enfermedad grave u hospitalización) por incapacidad temporal, durante el disfrute de sus vacaciones anuales, se dejará de computar dichas vacaciones durante el tiempo que dure dicha baja, volviéndose a reanudar su cómputo una vez se obtenga el alta médica.

C) Los trabajadores y trabajadoras fijos que en la fecha determinada para las vacaciones anuales no hubieran cumplido un año completo de trabajo disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo de servicio que preste durante el año natural en curso.

D) A los trabajadores y trabajadoras fijos o eventuales que cesen por cualquier motivo, en el transcurso del año, sin haber disfrutado vacaciones, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

E) Previamente, en la primera quincena de mayo, se reunirán las partes firmantes del acuerdo para definir las vacaciones, preferentemente con carácter rotativo, de forma que se garantice la continuidad de funcionamiento del trabajo en la mejor forma para todos.

F) En Navidad, el personal disfrutará de 4 días hábiles de vacaciones, que se harán coincidir en dos turnos rotativos, el primero en la última semana de diciembre y el segundo en la primera semana de enero; estos turnos se establecerán por mutuo acuerdo entre el personal y los representantes de las CC.OO. de Andalucía en cada ámbito.

Artículo 6.º Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho a permisos retribuidos, justificándolos con los documentos necesarios en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

1.º Por lactancia de un hijo/a menor de un año tendrán derecho a un permiso de una hora de su jornada, que podrán dividir, por su voluntad, en dos fracciones, pudiéndolo tomar al inicio o al final de su jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

2.º Por matrimonio o convivencia, 19 días naturales. Corresponderá a las distintas comisiones de interpretación del presente convenio el estudio de la efectividad de dicha convivencia.

3.º Por matrimonio de familiares en primer y segundo grados de consanguinidad o afinidad, un día, el de la celebración del acto.

4.º Por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de hijos o hijas, 3 días naturales, y en los supuestos que se originaran desplazamientos, 4 días.

5.º Por accidente o enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales.

Por interrupción voluntaria de embarazo, o por fecundación asistida de la trabajadora o cónyuge del trabajador tres días naturales.

6.º Por accidente o enfermedad graves o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

7.º Por intervención quirúrgica de los familiares de primer y segundo grados de consanguinidad o afinidad, el día de la operación.

8.º Por fallecimiento de familiar de tercer y cuarto grados de consanguinidad, 1 día.

9.º En los supuestos contemplados en los apartados 5.º y 6.º de este artículo y si éstos originan desplazamiento, los días señalados se ampliarán en dos más.

10.º Por traslado de domicilio, 2 días naturales.

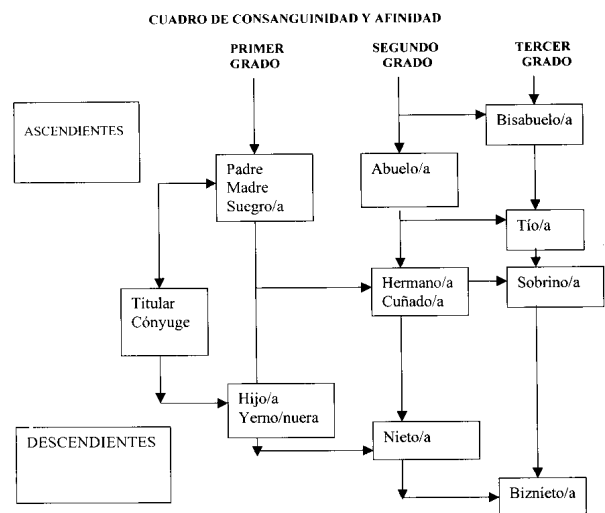
11.º Por asistencia al médico, debiendo hacerse uso del tiempo estrictamente necesario.

12.º Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto en horario laboral, previo aviso a la dirección y con la justificación de la necesidad de realizarlo dentro de dicha jornada de trabajo.

13.º Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijo o hija menor de 8 años de edad dispondrán de un máximo de 20 horas al año para acompañarlo a consulta médica, teniendo que ser ésta debidamente justificada. En los casos de contratos a tiempo parcial, estas horas serán proporcionales a la jornada que realice.

14.º En los supuestos de hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad mientras éste se produzca, con un máximo de tres días. Siendo para el segundo grado un máximo de dos días.

En los supuestos de discrepancia en estos temas se resolverá entre la organización a la que pertenezca y los representantes legales de ésta.



Artículo 7.º Permisos sin sueldo y excedencias.

1.º Excedencias.

A) Cualquier trabajador o trabajadora que lo solicite tendrá derecho a la concesión de permiso sin sueldo con un máximo de 6 meses. Terminado el permiso, el reintegro será inmediato. No se tendrá derecho a un nuevo permiso hasta pasados dos años de la terminación del anterior. La concesión de dichos permisos será facultad de la Comisión Ejecutiva de cada ámbito con el informe previo de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

B) Se pasará a la situación de excedencia forzosa por:

- Nombramiento por cargo público o sindical liberado.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos

de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la organización podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los dos supuestos anteriores, la reincorporación al trabajo se producirá de forma automática en el mismo puesto de trabajo en el que venía prestando servicios.

C) La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de un año de servicio, mediante solicitud al organismo correspondiente. La excedencia voluntaria no contará a efectos de generar antigüedad.

El tiempo mínimo de la excedencia será de un año y el máximo de cinco años.

No se tendrá derecho a nueva excedencia hasta transcurridos 3 años del disfrute de la anterior.

2.º Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

A) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple de dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que resta del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

B) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales

competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan, en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la organización y los trabajadores y trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

C) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3.º Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor en edad escolar obligatoria (8 años) o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y, como máximo, la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as que generasen este derecho por el mismo sujeto causante coincidiera para la misma organización, sería la dirección de ésta la que estableciera los límites en el ejercicio simultáneo, por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Artículo 8.º Tabla y revisión salarial.

A) TABLAS SALARIALES (Año 2001)

GRUPO A (Técnicos y titulados/as):

- Técnico/a Superior: 200.226 ptas.
- Técnico/a Medio: 182.594 ptas.

GRUPO B (Administrativos/a):

- Oficial 1.ª: 166.363 ptas.
- Oficial 2.ª: 162.306 ptas.
- Auxiliar: 156.220 ptas.
- Cajero/a: 162.306 ptas.

GRUPO C (Personal oficio):

- Oficial 1.ª: 166.363 ptas.
- Oficial 2.ª: 162.306 ptas.
- Auxiliar: 156.220 ptas.

GRUPO D (Varios):

- Personal de limpieza: 156.220 ptas.
- Conserje: 156.220 ptas.
- Telefonista: 156.220 ptas.

Los trabajadores y trabajadoras que desempeñen como trabajo habitual el de cajero o cajera de la Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Andalucía de las ocho Uniones Provinciales tendrán la categoría de Oficial 2.^a Administrativo.

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada pactada en convenio.

La subida salarial para los años 2001, 2002, 2003 y 2004 será del IPC previsto más el 1% sobre el Salario Base en cada ejercicio, garantizando, en todo caso, el carácter retroactivo, mediante las revisiones salariales que correspondan a la finalización de los años de vigencia que hayan subido el 1% sobre el IPC real.

Artículo 9.º Antigüedad.

Durante la vigencia de este Convenio cada trabajador y trabajadora percibirá por este concepto la cantidad de 5.500 ptas. por cada trienio o quinquenio consolidado.

A partir de los 6 trienios se empezará a computar la antigüedad cada quinquenio, fijándose en dos el límite de éstos.

Los trienios y quinquenios empezarán a abonarse desde el mismo mes de su cumplimiento.

Artículo 10.º Pagas extras.

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, coincidiendo con los meses de junio y diciembre. Cada una de estas pagas será una mensualidad completa, consistiendo en S.B.A. más antigüedad que corresponda.

Artículo 11.º Anticipos.

Todo trabajador y trabajadora podrá solicitar anticipos del neto a percibir y hasta el 75% del mismo.

Artículo 12.º Salud laboral, bajas ILT y asimilados.

A) Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la organización de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la dirección de CC.OO.-A garantizará la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio. A estos efectos, dicha dirección garantizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias en materia de protección, evaluación y vigilancia de riesgos.

La organización de la empresa aplicará las medidas necesarias que integran el deber general de prevención en base a los siguientes principios:

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona en determinados casos.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.

En los supuestos en que existan problemas de salud laboral, el Comité o delegados y delegadas de prevención los comunicará a la organización, procurando aportar propuestas de solución a las cuestiones planteadas.

El consumo de alcohol y otras drogas de forma continuada genera una serie de problemas y como tal debe enmarcarse dentro de los programas de prevención de CC.OO.-A.

Las actuaciones que se establezcan irán dirigidas a reducir las causas y las consecuencias del consumo del alcohol y drogas en el medio laboral.

La dirección de CC.OO.-A y la representación de los/as trabajadores/as se comprometen a poner en marcha actuaciones encaminadas a la prevención a través de medidas de información, sensibilización y formación.

B) Anualmente se entregarán dos prendas de ropa y calzado para cada trabajador y trabajadora que desempeñen funciones de limpieza, reprografía o mantenimiento en los meses de octubre y mayo.

C) El vestuario del personal de limpieza y/o mantenimiento debe contar como mínimo con taquillas y sillas, así como el mantenimiento en buen estado de los mismos.

D) A los trabajadores y trabajadoras que tengan que realizar tareas administrativas, informáticas, etc., cuyo desarrollo requiera estar sentados, se les facilitará por parte de la empresa una silla anatómica.

E) Anualmente se efectuará a los trabajadores y trabajadoras una revisión médica que se concertará con una mutua de accidentados u organismo similar que la sustituya. Dicha revisión será voluntaria.

F) Se abonará al trabajador y trabajadora en situación de incapacidad por enfermedad o accidente y contingencias asimiladas cuando esté debidamente justificado el 100% de su salario o la diferencia entre éste y las prestaciones de Seguridad Social cuando éstas existan, a partir del primer día.

Artículo 13.º Políticas de no discriminación.

Se garantizará en cada organización (ámbito provincial y Comisión Ejecutiva CC.OO.-A) una persona elegida entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras que realicen las funciones de Agente de Igualdad, que será la encargada de conocer sobre los casos que sobre esta materia pudieran darse, así como de velar porque exista una política de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras de CC.OO.-A acorde con la legislación vigente.

Será la Agente de Igualdad la receptora de las denuncias sobre acoso sexual que se pudieran llevar a cabo por parte de los trabajadores y trabajadoras, debiendo abrir expediente según lo regulado en el artículo 23 de este mismo convenio. Considerándose en cada caso como infracción leve, grave o muy grave, aplicándose las sanciones correspondientes. Se entenderán por acoso sexual todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de Comisiones Obreras de Andalucía, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

La empresa, en los casos de denuncia de acoso sexual y hasta que el asunto quede resuelto, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto agresor, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar por que exista dentro de la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, exento de acoso sexual, estableciendo y dando a conocer los procedimientos que existen en la empresa para presentar quejas por las víctimas, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo (Rec. 92/13/CEE).

Artículo 14.º Estudios del personal.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a poder cursar estudios. Será requisito la presentación del justificante de matrícula y el horario de las clases de dichos estudios. Cuando el horario de asistencia coincida con parte de su jornada, se recuperará ese tiempo en otro momento de la jornada laboral. Para evitar que un servicio quede desasistido

por ausencia del trabajador o trabajadora, se estudiará previamente al comienzo del curso, por parte del órgano competente, las medidas a adoptar. Cuando esto no sea posible, por causa mayor, se entenderá que no se concede el permiso; esta situación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado o interesada por escrito y razonando la imposibilidad de ajustar los horarios.

Se tendrá derecho a un permiso para la preparación de exámenes el día de la realización del mismo y el tiempo necesario.

Aquellos cursos de formación profesional organizados por las Comisiones Obreras de Andalucía serán con cargo a las mismas y se harán en horas efectivas de trabajo.

Artículo 15.º Categorías.

Teniéndose en cuenta la diversidad de asignación de categorías existentes en las distintas organizaciones que conforman CC.OO. de Andalucía y con el fin de posibles modificaciones a las actuales, se acuerda que en cada ámbito provincial y en CC.OO.-A, los/las representantes de éstas y de los/as trabajadores/as analicen los puestos de trabajo de cada uno de los trabajadores y trabajadoras en su ámbito y acuerden una propuesta en el caso de que se entienda existan casos concretos en el que se deba modificar. En los casos en que existieran discrepancias se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio, quien resolverá sobre el tema en un plazo máximo de dos meses.

Para los casos de posibles modificaciones en las categorías se tomará como referencia el nomenclátor que recoge el Estatuto del Personal al Servicio de la Confederación Sindical de CC.OO.

Aquellas propuestas que hayan realizado de común acuerdo se pasarán igualmente a la Comisión Paritaria, necesitando la ratificación de ésta.

Artículo 16.º Acceso y promoción.

Cuando la dirección opte tanto por la cobertura de vacantes como para los puestos de trabajo de nueva creación, será requisito previo y preceptivo la preparación de una convocatoria interna que permita la promoción o acceso a las vacantes o nuevas plazas a los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio.

Una vez realizada dicha convocatoria interna, si el puesto de trabajo no ha sido cubierto podrá sacarse a convocatoria pública.

En dichas convocatorias participará la representación de los trabajadores y trabajadoras en la realización y valoración de las pruebas, garantizando las partes la no-discriminación.

Cuando un puesto muy cualificado lo requiera (técnicos/as y abogados/as), la contratación se hará por las Comisiones Ejecutivas, dando conocimiento a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 17.º Formación profesional.

Los planes de formación se negociarán con los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras de forma que la dirección programe la actividad formativa de acuerdo con las necesidades detectadas.

Cuando la asistencia a cursos se produzca por indicación de la dirección para atender necesidades en relación con la tarea profesional que realice, ésta será obligatoria y se realizará en jornada laboral.

Artículo 18.º Desplazamientos y dietas.

En este aspecto, los trabajadores y trabajadoras tendrán el tratamiento establecido en cada ámbito. Cuando por necesidades del trabajo y a petición de la dirección del Sindicato, el trabajador o la trabajadora deba quedarse en horas de comida, ésta será abonada por la organización.

Artículo 19.º Cupo de reserva trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Las distintas Comisiones Ejecutivas tenderán, en las nuevas contrataciones, a emplear un número de trabajadores/as minusválidos/as no inferior al 5% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as minusválidos/as de la Oficina de Empleo.

Cuando un trabajador/a sea declaradora en invalidez permanente total, la organización, en la medida de las posibilidades y siempre que sea posible, procurará adecuar algún puesto de trabajo a la minusvalía reconocida.

Artículo 20.º Derechos sindicales.

El comité de empresa o delegados y delegadas de personal tendrán a su disposición los locales y medios necesarios para ejercer su labor de representación.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a tiempos retribuidos para la realización de asambleas en jornada laboral de 12 horas previa solicitud a la dirección de la empresa, al menos con 48 horas de antelación.

Las respectivas comisiones ejecutivas provinciales y de la CC.OO.-A informarán de todas las sanciones, amonestaciones, independientemente de su grado, con anterioridad a hacerlas efectivas. En caso de que la calificación de la misma sea muy grave, será preceptiva la apertura de expediente contradictorio, independientemente de que el trabajador o trabajadora expedientado sea o no miembro del comité de empresa o delegado o delegada de personal.

El Comité Intercentros, formado por nueve miembros, al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, es el órgano interlocutor entre los/as trabajadores/as y la dirección de CC.OO. de Andalucía. Para todas aquellas cuestiones que correspondan al desarrollo de las relaciones laborales del ámbito, será éste el encargado de la negociación del Convenio en representación de los/as trabajadores/as. El funcionamiento de dicho Comité Intercentros está regulado por su reglamento interno. Los gastos de funcionamiento serán pagados por CC.OO. de Andalucía.

Los delegados/as de Personal y los delegados/as de los distintos Comités de Empresa tendrán derecho a la creación de una bolsa de horas, integrada por los créditos horarios que se pacten con la Dirección de CC.OO.-Andalucía para las comisiones de trabajo que se acuerden.

Artículo 21.º Seguro.

Se realizará una póliza de seguro que cubra a todos los trabajadores y trabajadoras sujetos a este convenio, mientras dure la relación laboral.

La cobertura de dicha póliza garantizará con una indemnización de un millón de pesetas a aquellos/as trabajadores/as que sufran una invalidez permanente absoluta o gran invalidez o muerte, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 22.º Jubilación.

Al personal que se jubile con menos de 5 años de servicio continuado en la empresa se le concederá una indemnización por jubilación equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad; si cumpliera más de 5 años de servicio, dos mensualidades y si cumpliera más de 20 años, 3 mensualidades.

Artículo 23.º Procedimiento sancionador.

El proceso de inicio de expediente corresponderá a la Secretaría que tenga atribuidas las competencias en materia de personal de la Organización para la que preste sus servicios inmediatos el trabajador; en caso de inactividad de dicha Secretaría, la competencia recaerá en la misma Secretaría de las organizaciones directamente superiores.

La apertura del expediente será comunicada, con expresión de los hechos que la motivaron, tanto al trabajador como

a la representación legal de los trabajadores del ámbito electoral en el que está encuadrado el trabajador. Dicha comunicación será trasladada también a la Secretaría de Organización, o a la que tenga encomendada las competencias sobre personal de la Organización equivalente al ámbito de la Representación Legal de los trabajadores, en el caso de que no sea coincidente con la Organización que inicia el expediente.

La Organización competente para tramitar el expediente será aquella donde esté encuadrado el/la trabajador/a, estructura de Unión Provincial o de Federación de Andalucía.

Se constituirá una Comisión Mixta, compuesta por al menos un miembro de los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, un miembro de la Organización que inicia el expediente y un miembro de la Organización que tramita.

La comunicación de apertura al trabajador servirá de notificación de los hechos imputados y éste tendrá un plazo de 3 días para formular alegaciones y proponer prueba.

Recibidas las alegaciones, o pasado el plazo de hacerlo, la Comisión mixta decidirá sobre las pruebas propuestas o cualquier otra diligencia que crea oportuna culminadas éstas emitirá informe sobre los hechos, calificación y propuestas. Los informes podrán ser por separado si no existe acuerdo en los mismos. El plazo para realizar el informe es de 15 días desde que se produjo la notificación del inicio al trabajador.

La Secretaría que tramite dará traslado del expediente a la Secretaría de Organización y Finanzas de CC.OO.-A, uniendo al mismo propuesta de resolución, que podrá no ser coincidente con la de la Comisión Mixta.

La Secretaría de Organización y Finanzas de CC.OO. decidirá sobre la sanción a la vista del expediente; no obstante, si existen modificaciones a los hechos inicialmente comunicados al trabajador dará nuevo traslado con plazo de 3 días para alegaciones y, una vez efectuadas, decidirá en el plazo máximo de 30 días desde que haya recibido el expediente.

Las faltas prescriben conforme a lo dispuesto en el artículo 60.2 del E.T., interrumpiéndose desde el momento en que se inicia el expediente.

Artículo 24.º Legislación supletoria.

En lo previsto en el presente acuerdo se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25.º Comisión Mixta.

Se crea una Comisión Mixta para interpretación y aplicación de las cláusulas del presente acuerdo.

Dicha Comisión estará compuesta: Por los tres miembros de cada una de las partes. Con independencia de lo anterior se constituirán nueve Comisiones Mixtas (8 Uniones Provinciales y C.E. CC.OO.-A) para aplicar las cláusulas que sean de su competencia.

Artículo 26.º Procedimiento arbitral.

Se procederá de acuerdo con el texto redactado por la Comisión Paritaria en lo referido al Procedimiento arbitral.

Artículo 27.º Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que se suscriban a partir del 15 de mayo de 1998 y durante la vigencia del mismo, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

CLAUSULA TRANSITORIA

La Comisión Mixta del presente convenio acordará antes de seis meses desde la firma del mismo el nomenclátor de funciones y cometidos profesionales de cada categoría existente, así como la tipificación de las faltas en el proceso sancionador.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. En relación con la tabla salarial acordada se garantiza que a los/as técnicos/as superiores y medios de las asesorías jurídicas tengan los mismos porcentajes de incremento sobre el salario base que cada uno tenga, respetándoseles el mismo.

Segunda. Se establece el compromiso por los firmantes del presente convenio colectivo de externalizar de forma satisfactoria para ambas partes los derechos recogidos en los artículos 21 y 22 del presente convenio.

Tercera. Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose CC.OO.-Andalucía a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, y a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

RESOLUCION de 11 de diciembre de 2001, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo a la aplicación presupuestaria O.1.13.0018.11.781.0023A.4 y al amparo de la Orden de 5 de marzo de 1998, que desarrolla y convoca la ayuda pública de apoyo al autoempleo como medida de fomento de empleo, establecidas en el Decreto 199/97, de 29 de julio de 1997.

PROGRAMA: AYUDA DE APOYO AL AUTOEMPLEO

EXPEDIENTE	BENEFICIARIO	MUNICIPIO	IMPORTE	€
CA/AIA/929/01	CARMEN Mª COPANO BARRERA	JEREZ	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/784/01	FCO.JAVIER PEÑA FERNANDEZ	SAN FERNANDO	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/894/01	ANGEL RAMOS GONZALEZ	PTO STA.Mª	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/071/01	Mª ANTONIA ESTUDILLO TIRADO	MEDINA	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/835/01	Mª LUISA FAJARDO SANCHEZ	JEREZ	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/815/01	MARCO A PRIETO HERRERA	SANLUCAR	500.000.-	3.005,06
CA/AIA/576/00	Mª TERESA NUÑEZ HERRERA	CASTELLAR	500.000.-	3.005,06

Cádiz, 11 de diciembre de 2001.- El Delegado (Dto. 91/83, de 6.4), El Secretario General, Francisco Calero Rodríguez.

RESOLUCION de 12 de diciembre de 2001, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo a