

Disposición final única. Vigencia.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de octubre de 2003

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

ORDEN de 12 de noviembre de 2003, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que presta la empresa Ecoreciclajes de Arcos, SL, encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), mediante el establecimiento de servicios mínimos.

Por los representantes de la empresa Ecoreciclajes de Arcos, S.A. encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), ha sido convocada huelga a partir del día 20 de noviembre de 2003, con carácter de indefinida y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de dicha empresa.

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresa encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquéllos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que la empresa Ecoreciclajes de Arcos, S.A. encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), presta un servicio esencial para la comunidad, cual es el mantenimiento de la salubridad, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar dicho servicio esencial mediante la fijación de servicios mínimos, por cuanto que la falta de salubridad en el término municipal de Arcos de la Frontera (Cádiz), colisiona frontalmente con el derecho a la salud proclamado en el artículo 43 de la Constitución Española.

Convocadas las partes afectadas por el presente conflicto a fin de hallar solución al mismo y, en su caso, consensuar los servicios mínimos necesarios, y habiendo sido esto último posible, de acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2 y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 26 de noviembre de 2002; y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,

DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga convocada en la empresa Ecoreciclajes de Arcos, S.A. encargada de la recogida de residuos sólidos urbanos en el municipio de Arcos de la Frontera (Cádiz), a partir del día 20 de noviembre de 2003, con carácter de indefinida y que, en su caso, podrá afectar a todos los trabajadores de la citada empresa, deberá ir acompañada del mantenimiento de los servicios mínimos que figuran en el Anexo de la presente Orden.

Artículo 2. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 3. Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo 4. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 12 de noviembre de 2003

JOSE ANTONIO VIERA CHACON
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.
Ilmo. Sr. Delegado Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Cádiz.

ANEXO

1 Camión de la dotación de 1 conductor y 2 peones, en jornada ordinaria, a fin de realizar los lunes el servicio del Barrio Bajo, los martes el servicio del Barrio Alto, el miércoles el servicio de las Barriadas Rurales, el jueves el servicio del Barrio Bajo, el viernes el servicio del Barrio Alto y el sábado el servicio de las Barriadas Rurales.

1 Camión con la dotación de 1 conductor y 2 peones, en jornada ordinaria, en días alternos, a fin de realizar el servicio de la Ruta del Casco Antiguo.

RESOLUCION de 31 de octubre de 2003, 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 (7100812).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública Deporte Andaluz (Código del Convenio 7100812), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 24 de octubre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 21 de octubre de 2003 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, 31 de octubre de 2003. El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DEPORTE ANDALUZ, S.A.

CAPITULO PRIMERO: OBJETO, AMBITO Y VIGENCIA

Artículo 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 Deporte Andaluz, S.A., en adelante Deporte Andaluz y sus trabajadores.

Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en el presente convenio regirán en todos los centros e instalaciones deportivas constituidos y/o gestionadas por Deporte Andaluz y será de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de Deporte Andaluz y que presten sus servicios en la misma.

Artículo 3. Ambito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, y entrará en vigor el día uno de julio de dos mil tres.

En caso de que la firma de este convenio se realice pasado el día 1 de julio, la retroactividad a esa fecha se aplicará a aquellos aspectos económicos referidos a salario base, antigüedad, complementos genéricos, y complementos específicos. No serán de aplicación retroactiva las cuantías fijadas para dietas por desplazamientos, plus de ropa y ayudas de fondo social, que entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2004.

Artículo 4. Denuncia.

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 periodos anuales completos.

Si formulada la denuncia, y una vez expirado el presente Convenio o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aún a acuerdo para la firma de otro Convenio Colectivo, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquél se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

Artículo 5. Revisión salarial.

Durante la vigencia del convenio los salarios se revisarán automáticamente en sus cuantías económicas, conforme a lo aprobado en la Ley anual de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Artículo 6. 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 consideradas global y conjuntamente.

CAPITULO SEGUNDO: REGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 7. Conceptos salariales.

Las retribuciones de los trabajadores de Deporte Andaluz, son las que se reflejan en el presente convenio, y están compuestas de salario base, antigüedad, complementos salariales y paga extraordinaria.

Artículo 8. 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 según las tablas salariales recogidas en los Anexos II y III de este convenio.

El citado trienio se abonará mensualmente, de forma proporcional a la fecha de vencimiento del trienio del mes en curso.

Para todo el personal de Deporte Andaluz, 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 Deporte Andaluz, formando parte de su plantilla.

Para el reconocimiento de dicha antigüedad será imprescindible la acreditación documental por parte del Instituto Nacional o Tesorería General de la Seguridad Social, o los certificados emitidos por la Administración Pública en la que se hayan prestado los servicios.

Artículo 9. 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.

La cantidad a abonar por Deporte Andaluz en cada una de estas pagas será de una mensualidad de salario base (según se describe en el artículo 10), antigüedad y complementos genéricos.

Artículo 10. Complementos salariales.

Los complementos de cargo y movilidad horaria, se entienden contenidos dentro del salario base, fijado en el presente convenio para cada categoría.

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

10.1. Complementos genéricos.

A) Complemento de Asistencia:

- Sólo aplicable a Grupo IV y Grupo V según Anexo I de este convenio.

- Abonable en dos pagas, por igual importe, pagaderas en junio y diciembre.

- Equivalente al 1,3% del salario bruto anual del grupo, nivel y categoría laboral de cada trabajador.

Con carácter general la cantidad aplicada por este complemento será percibida íntegramente por el trabajador que no falte al trabajo durante el semestre correspondiente, excluyendo las ausencias derivadas de las siguientes causas:

- Embarazo.
- Permisos y licencias retribuidas previstas y reguladas en el nuevo convenio que se firme.
- Motivadas por accidentes de trabajo.
- Ausencias por vacaciones.
- Ausencias derivadas de compensaciones de horas por acumulación.

En caso de ausencia o falta al trabajo se deducirá proporcionalmente la cantidad a percibir, teniendo en cuenta los siguientes tramos de ausencias (no asistencia al puesto de trabajo durante el semestre correspondiente):

- Hasta tres días: 20%.
- Cuatro a seis días: 40%.
- Siete a nueve días: 60%.
- Ocho a doce días: 80%.
- Más de doce días: 100%.

B) Complemento de Especial Dificultad Técnica:

- Sólo aplicable a Grupo II y Grupo III según Anexo I de este convenio.
- Puestos de trabajo con cualificación determinada.
- Implica tareas como emisión de informes, estudios, programación, etc.
- Abonable en dos pagas de igual importe, pagaderas en junio y diciembre.
- Equivalente al 1,5% del salario bruto anual del grupo, nivel y categoría laboral de cada trabajador.

C) Complemento de Especial Responsabilidad:

- Sólo aplicable a Grupo I según Anexo I de este convenio.
- Puestos de trabajo con funciones de dirección, planificación, programación y control.
- Puestos con Plena Responsabilidad, lo que supone prolongación de jornada laboral.
- Abonable en dos pagas, igual importe, pagaderas en junio y diciembre.
- Equivalente al 1,8% del salario bruto anual del grupo, nivel y categoría laboral de cada trabajador.

10.2. Complementos específicos.

A) Complemento de acumulación de tarea:

- Se define este complemento como el que se aplica al trabajador cuando en el desempeño de su trabajo, éste se incrementa de forma notable por circunstancias de la actividad de la empresa.
- Se entenderá que existe esta circunstancia cuando el trabajador supere el cómputo mensual de 140 horas en más de 28 horas mensuales.
- Los trabajadores que no superen en más de 28 horas/mes esta circunstancia, podrán acumularlas al mes siguiente, renunciando al derecho a descansar las mismas, entendiéndose en este caso que se renuncia al descanso y se opta al abono del complemento en el mes siguiente. El trabajador deberá solicitarlo por escrito a su Jefe de Departamento y/o al Director de Área, quien dará el conforme y será necesario en cualquier caso el Vº Bº de la Dirección de la empresa. Esta acumulación no podrá solicitarse más de dos veces al año.
- Podrá ser solicitado por el trabajador, su duración irá en consonancia con el motivo que lo originó, nunca se consolidará y su aplicación será comunicada a los representantes de los trabajadores.
- Su cuantía será el 10% del salario base cuando no se sobrepase el límite de las 56 horas mensuales, y del 15%

cuando se supere esta cifra, y en ningún caso formará parte de la paga extra.

- El citado complemento se liquidará a trimestre vencido, y en ningún caso podrá percibirse más de cuatro veces al año por cada trabajador.

B) Complemento de funciones especiales.

- Este complemento engloba aquellas situaciones en que el trabajador desarrolle funciones de superior categoría, con mayor carga de responsabilidad a la propia del puesto de trabajo que ocupa, no estando englobadas dentro de su categoría.
- Su cuantía será la correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe en esta situación especial y se podrá percibir de forma proporcional al tiempo en que haya desarrollado dichas funciones a partir del día en que inicie dicha responsabilidad.

C) Complemento de actividades especiales.

Se podrá devengar este complemento cuando el trabajador desarrolle tareas que supongan la organización de actividades externas a Deporte Andaluz, entendiéndose por externas aquéllas en las que participe Deporte Andaluz junto a otras Administraciones y superen un rango de organización temporal mayor a 12 meses y se establezcan, por parte del Comité Organizador de la actividad externa, otras compensaciones económicas distintas a las descritas en los aptos. A y B del artículo 10.2.

Con carácter general la aplicación de los complementos reflejados en el artículo 10.2 podrá ser solicitada por el trabajador afectado y/o por los representantes de los trabajadores.

Los complementos recogidos en el artículo 10.2, no serán consolidables en ningún caso.

10.3. Plus de ropa.

Por parte de la Empresa se abonará, en concepto de plus de ropa, la cantidad de 103 euros mensuales. Este complemento se abonará en todas las pagas ordinarias, es decir, doce mensualidades, lo que supone un importe anual de 1.236 euros.

Este complemento entrará en vigor el 1 de enero de 2004.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Las partes convienen la supresión de las horas extraordinarias con carácter habitual.

Los excesos de jornada que pudieran producirse por motivos de servicios se tratarán en la siguiente forma:

- Las horas trabajadas que no excedan de un cómputo mensual de 168 horas, se compensarán en descansos en los siguientes seis meses a contar desde el fin de cada mes. En todo caso la fecha límite anual de disfrute de la compensación será el treinta y uno de enero del año siguiente.
- El cómputo de horas trabajadas se contabilizará por medio del sistema de control de presencia implantado en Deporte Andaluz.

Artículo 12. Dietas por desplazamientos.

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.

Las dietas por desplazamiento se liquidarán una vez al mes a mes vencido y justificada detalladamente a través del procedimiento de régimen interno establecido a tal efecto.

Las dietas se abonarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1/2 dieta, cuando por causa del servicio, se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14,00 horas y regrese al lugar de origen después de las 16,00 horas o se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 21,00 horas y regrese al lugar de origen después de las 23,00 horas.

- 1 dieta, cuando por causa del servicio, comience antes de las 14,00 horas y termine después de las 23,00 horas.

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

Cuantía de las dietas:

- 1/2 Dieta = 19,02 €.
- 1 Dieta = 38,18 €.

En el caso de pernocta, Deporte Andaluz realizará directamente la contratación del alojamiento. Cuando por razón de la actividad existan circunstancias especiales se abonará en concepto de pernocta lo establecido en el Decreto 54/1989 de 21 de marzo.

En los desplazamientos el trabajador podrá elegir el medio de transporte que considere más adecuado a sus intereses y a las necesidades del servicio, según los siguientes casos:

- El vehículo de la empresa está disponible y lo usa el trabajador; la empresa abonará el combustible mediante presentación de factura o a través de vales/cheques gasolina de acuerdo al procedimiento interno establecido a tal efecto.

- El vehículo de la empresa no está disponible y el trabajador usa su vehículo particular; la empresa abonará al trabajador 0,21 euros por kilómetro recorrido.

- El vehículo de la empresa está disponible pero el trabajador prefiere utilizar su vehículo particular: La empresa abonará 0,06 euros por kilómetro recorrido.

- En el caso que se utilice transporte público la empresa procederá a su contratación y al pago del mismo.

En el caso en que se desplacen varios trabajadores del mismo centro de trabajo o provincia, lo harán en un único vehículo, y sólo uno de ellos tendrá derecho a indemnización por desplazamiento, salvo autorización expresa del Jefe de Departamento y Director del Área o la Dirección de la Empresa.

Para la liquidación de todo gasto que no corresponda estrictamente a manutención y alojamiento -peajes, taxis- caso que esté autorizado, será necesario entregar las facturas o documento sustituto que lo justifique.

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. Las cuantías que se aplicarán serán en cualquier caso y circunstancia, la prevista para el personal al servicio de la Consejería de Turismo y Deporte, Grupo 2.

Artículo 13. Incapacidad transitoria.

Desde el primer día de encontrarse el trabajador en incapacidad transitoria, el trabajador percibirá el 100% del salario base bruto, 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.

En caso de maternidad, Deporte Andaluz, se compromete a adelantar a la trabajadora que se encuentre en situación de baja por maternidad y que lo solicite por escrito a la dirección de la empresa, 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.

Para ello, y salvo que la trabajadora solicite formalmente la prestación económica como expone el convenio, la empresa no abonará ninguna cantidad, hasta que no reciba de manos de la trabajadora copia del documento que el INSS habrá hecho llegar a la interesada, en el que se recoge cantidades y porcentajes de cobro, cotización y tributación.

Artículo 14. Liquidaciones, anticipos y pagos.

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

A todo el personal que lo solicite, se le concederá un anticipo del 25%, 50%, 75% de la nómina neta del mes anterior a la solicitud, 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.

Las cuantías del anticipo serán del 25, 50 ó 75% de la nómina del mes anterior, y su devolución se hará a través de retenciones proporcionales en los siguientes períodos; tres meses para el 25%, seis meses para el 50% y nueve meses para el 75%.

No será posible volver a solicitar un anticipo mientras se esté en período de devolución de otro que se hubiese solicitado anteriormente.

La solicitud deberá efectuarse por escrito a la dirección de la empresa.

CAPITULO TERCERO: JORNADA Y VACACIONES

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada ordinaria de trabajo efectiva será de 35 horas semanales que, a efectos de su realización podrán compensarse en períodos de cómputo anual, lo que supone un total de 1.520 horas, con la distribución que se establezca en cada centro de trabajo.

De forma general, su distribución será la siguiente:

Como norma general el horario de trabajo en la empresa en los meses comprendidos entre octubre y mayo, ambos incluidos, será el comprendido entre las 8,30 h y las 14,30 h, y de 16,30 h a 19,00 h, siendo flexible tanto la entrada como la salida al trabajo. En todo caso las horas comprendidas entre las 10,00 h y las 13,00 h, y de las 17,00 h a las 18,30 h, serán de obligado cumplimiento. De forma habitual este horario se desarrollará a lo largo de cinco mañanas y dos tardes por semana.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el horario de trabajo será el comprendido entre las 8,00 h y las 15,00 h, siendo la jornada laboral de 6,30 h diarias, admitiéndose la flexibilidad horaria.

Durante Semana Santa, los días comprendidos entre el 26 de diciembre y el 6 de enero así como los días de feria de cada lugar, contemplados en el calendario laboral, la jornada laboral será de 5,00 horas diarias, admitiéndose la flexibilidad horaria en el horario de entrada y salida comprendido entre las 8,30 h y 14,30 h respectivamente.

En caso de que la empresa tenga que cubrir servicios por la tarde en algún departamento o área durante los días señalados en los dos párrafos anteriores, se procurará atender con empresa de servicios.

Los trabajadores adscritos al área de mantenimiento, de forma general, desarrollarán su trabajo en jornada continuada, bien de mañana, o bien de tarde, con un horario comprendido entre las 8,00 h y las 15,00 h, y entre las 15,00 h, y las 22,00 h.

El trabajador tendrá derecho a un descanso durante la jornada laboral de 30 minutos que será computado como jornada.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, además de los que se contemplan en el calendario laboral. La prestación del trabajo en días festivos se compensará mediante el abono en nómina del doble del valor del día trabajado.

Sólo en circunstancias especiales el horario general podrá ser alterado siempre que exista acuerdo con el trabajador afectado y la aprobación de los representantes de los trabajadores del correspondiente centro de trabajo, si así lo solicitara el trabajador.

No obstante lo anterior, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, el trabajador, dentro de los límites marcados respecto a la jornada y descansos recogidos en el convenio colectivo y con respeto a los límites legales de prestación del trabajo entre jornadas, vendrá obligado a desarrollar el trabajo encomendado por la dirección de la empresa.

En cada centro de trabajo el horario será establecido por los Directores de Área y Jefes de Departamento, teniendo en cuenta los servicios y plan de actividades que en cada centro de trabajo se desarrollen. En todo caso el horario deberá ser aprobado por la dirección de la empresa.

La empresa determinará el calendario laboral y los horarios especiales de cada centro de trabajo antes de la finalización del primer trimestre del año, según los criterios comunes recogidos en el Convenio y las condiciones particulares de cada centro de trabajo, previo consenso con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. 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, pudiendo acumularse el disfrute del mismo por periodos de hasta catorce días.

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 acontecimientos deportivos obliguen a alterar el horario normal de funcionamiento.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables, entendiéndose por laborable, los comprendidos entre el lunes y el viernes de cada semana ambos inclusive, excluyendo en su caso los festivos, siempre computándose 5 días laborales por semana. Se podrá convenir su división en dos períodos, no pudiendo ser ninguno de ellos de duración inferior a 7 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio, agosto y septiembre, siempre que las circunstancias laborales del momento lo permitan y siempre antes del 31 de diciembre del año en curso. De la misma manera, y si esto 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 de las vacaciones antes del 31 de mayo de cada año.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., 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.

CAPITULO CUARTO: EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Artículo 18. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y forzosa:

1. Se considera excedencia voluntaria:

- La que se concede por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de dos años de antigüedad en la empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de un año y el máximo de cinco. El trabajador podrá solicitar prórrogas de la primitiva solicitud, hasta un máximo de cinco años, debiendo solicitarlo con un plazo de dos meses de antelación a la finalización de la excedencia. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

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 Deporte Andaluz, en el plazo máximo de 20 días hábiles.

- En algún caso concreto podrá considerarse entre Deporte Andaluz, y los representantes de los trabajadores, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma, o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la causa de la excedencia. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

- 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 reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado.

2. Se considera excedencia forzosa:

- La motivada por la designación o elección de un cargo público de ámbito local, provincial, autonómico o nacional, que imposibilite la asistencia al trabajo.

- 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 un mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

- Deporte Andaluz, podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

En todos los casos previstos en este artículo, el trabajador tiene derecho a la reserva de plaza, centro de trabajo, y turno de trabajo, en caso de no existir cambio en la organización del trabajo.

Artículo 19. Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días al año con percepción de sus retribuciones correspondientes por asuntos propios teniendo como fecha límite hasta el 15 de enero del año siguiente.

Deporte Andaluz, vendrá obligada a conceder dicha licencia siempre que las necesidades de la empresa lo permitan y siendo condición imprescindible que sea solicitado por escrito y con un mínimo de 48 horas de antelación al Director del Área, Jefe de Departamento, o en su caso, a la Dirección de la Empresa.

La licencia por asuntos propios no será acumulable a las vacaciones reglamentarias y nunca podrán disfrutarse más de 4 días seguidos.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración máxima de seis meses.

Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración mínima de 15 días y máxima de un mes.

En ambos casos, no se podrá solicitar este derecho, más de una vez cada dos años, siempre y cuando se hayan agotado los plazos de otros permisos o licencias.

Artículo 20. 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, por escrito con al menos tres días de antelación a su disfrute, al Director de Área o Jefe de Departamento, o en su caso, a la Dirección de la Empresa. Asimismo deberán justificarse en un plazo de dos días con posterioridad a su disfrute.

Se exceptúan de este plazo de solicitud los supuestos recogidos en los puntos b), e), g) y h) del artículo 20 del convenio.

Los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho, suficientemente justificada, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace, prorrogables 10 días más sin que estos sean retribuidos.

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

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día natural que será el de la celebración del acto civil o religioso y 2 días naturales si es fuera de la provincia.

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

e) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, -padres, cónyuge, hijos, y hermanos-, el tiempo que sea necesario para ello.

f) Para preparación o asistencia a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, pudiendo disfrutarse el día anterior al examen y el de su celebración cuando el examen se celebra en la misma localidad, y 2 días cuando el examen se celebra fuera de la misma.

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

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado g) hasta un máximo de 6 días naturales estudiándose en cada caso con el trabajador y los representantes de los trabajadores la circunstancia concreta, debiendo aportar informe médico justificativo.

i) En caso de enviudar teniendo hijos menores de 9 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).

j) Para atender deberes inexcusables de carácter público siempre con la presentación de documento acreditativo.

Artículo 21. Lactancia y maternidad.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada laboral.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo durante dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada.

En todo caso, en lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y en el caso de que esta mejore lo dispuesto en este convenio colectivo o incluya nuevos derechos para la madre o el padre, se aplicará la norma más favorable para los/as trabajadores/as.

Artículo 22. Mantenimiento del 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.

CAPITULO QUINTO: PROVISION DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 23. Cobertura de vacantes y plazas de nueva creación.

A) Cobertura de vacantes:

Siempre que se produzca una vacante, en cualquier categoría, excepto en los puestos de libre designación que corresponden al consejo de administración, esta 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 la categoría inmediatamente inferior, siempre que cumplan con los requisitos adecuados y especificados en los grados de formación correspondientes a las categorías profesionales del presente convenio.

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.

B) Plazas de nueva creación:

Las nuevas contrataciones de personal serán suficientemente publicitadas atendiendo a criterios de número de plazas de nueva creación y se someterán al criterio de selección establecido mediante la externalización de este proceso a través de una consultora especializada, aún así la empresa definirá los perfiles a elegir, hará un seguimiento de la labor de dicha consultora y podrá facilitar candidatos que se ajusten al perfil de su propia base datos. De todo ello se dará puntual cuenta a los representantes de los trabajadores.

Para el caso en que las plazas de nueva creación sean cubiertas por promoción interna que implique un ascenso, se estará a los informes de los Directores de Áreas, teniendo la Dirección la última palabra en la decisión. De todo ello igualmente tendrán puntual información los representantes de los trabajadores.

Tanto en los casos de cobertura de vacantes, como en los casos de plaza de nueva creación, la empresa podrá someter a un período de adaptación máximo de seis meses a cada persona que por los criterios anteriores ocupe este puesto, a fin de ratificar su cualificación real para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 24. Formación.

La dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente y en la medida de lo posible, facilitará a su personal la compatibilización entre el trabajo y 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.

La empresa elaborará el plan de formación que tendrá carácter bianual, cuya propuesta y desarrollo será consensuada con los representantes de los trabajadores, en él quedarán reflejados los procesos y procedimientos a seguir así como los compromisos asumidos por la empresa y los trabajadores en el desarrollo de dicho plan de formación.

Artículo 25. Traslados.

El traslado de los trabajadores entre los distintos centros o instalaciones deportivas se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

A) Traslado a petición del trabajador:

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 trabajadores en los procedimientos establecidos a tal efecto, cuyas bases se negociarán con los representantes de los trabajadores, en el momento en que se produzcan.

B) Traslado forzoso:

Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro de trabajo, la dirección de Deporte Andaluz deberá comunicarlo por escrito en propuesta razonada al trabajador y a los representantes de los trabajadores, quien en el plazo de seis días hábiles manifestará 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 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 6.000 euros.
- Abono del importe del traslado de mobiliario y enseres, previa justificación.

A los 90 días desde la efectividad del traslado forzoso, a petición del afectado, podrá revisarse por el mismo procedimiento dicho traslado.

Artículo 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.

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.

Artículo 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 de acuerdo al art. 10.2, aptdo. b) de este convenio.

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, y su desempeño no supondrá la consolidación de la categoría superior para el trabajador que la desempeñe.

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.

Artículo 28. Ingresos y contrataciones temporales.

Deporte Andaluz preferentemente contratará a trabajadores que no se encuentren en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo, salvo compatibilidad expresa demostrada.

Todo trabajador que se incorpore a Deporte Andaluz tendrá que superar un período de prueba mínimo de seis meses. Este período será prorrogable tres meses más e incluso otros tres 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.

Las tareas que se realizan por necesidades estructurales de la empresa y que no sean coyunturales deben ser desarrolladas por personal con contrato indefinido, que accederá al puesto según el sistema establecido.

Deporte Andaluz está obligado 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.

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.

CAPITULO SEXTO: ACCION SOCIAL

Artículo 29. Jubilación.

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años, podrá solicitar la jubilación anticipada. Deporte Andaluz, establecerá reglamentariamente y en colaboración con los representantes legales de los trabajadores las cuantías en concepto de indemnización 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 este cubra económicamente las contingencias que pudiesen desarrollarse reglamentariamente.

Artículo 30. Seguro de vida, accidente y responsabilidad civil.

Deporte Andaluz, contratará un seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 35.000,00 €, cuando la causa sea enfermedad común y 70.000,00 €, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, revisable en caso de prorroga del convenio.

A estos efectos tendrá igualmente la consideración de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio habitual al centro de trabajo y viceversa.

También correrá por cuenta de Deporte Andaluz, 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 formen parte de la plantilla y 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.

Artículo 31. Carnet de empleado.

Deporte Andaluz, facilitará a sus empleados una tarjeta identificativa de empresa. Esta tarjeta tendrá como objetivo, además de la identificación del trabajador y utilización para

el sistema de control de presencia implantado por Deporte Andaluz, la posibilidad de instrumentar algún tipo de beneficio que la empresa pudiese ofrecerles en algún momento. En la tarjeta figurarán únicamente foto, nombre y apellidos y DNI/CIF del trabajador y datos de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 32. Plan de pensiones.

Deporte Andaluz, se compromete, durante la vigencia del presente convenio, a estudiar la viabilidad de un plan de pensiones para los trabajadores afectos a esta empresa.

Artículo 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 Deporte Andaluz.

Deporte Andaluz se compromete a reservar el 2% del personal de la plantilla a trabajadores minusválidos.

Artículo 34. Asistencia jurídica.

Por Deporte Andaluz se designará, a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas e indemnizaciones, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado o ser Deporte Andaluz el demandante.

Artículo 35. Ayudas del Fondo Social.

Se constituye el Fondo de Acción Social para el personal perteneciente a la plantilla de Deporte Andaluz, de acuerdo a los requisitos establecidos para cada modalidad.

Tendrán carácter de prestación económica, que quedará definida con carácter fijo en cada modalidad, aplicándose anualmente el porcentaje de subida correspondiente al establecido en la Ley de Presupuestos Anual.

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades, casos en los que serán de aplicación así como los requisitos para su aplicación se determinarán por la Dirección de la Empresa previa negociación con los Representantes de los Trabajadores en la primera Comisión Paritaria que se celebre una vez aprobado este convenio.

Se podrá otorgar, en función de la disponibilidad presupuestaria, por cada beneficiario y ejercicio económico una sola prestación por concepto, salvo indicación contraria en las disposiciones específicas.

Podrán resultar beneficiarios de estas ayudas el personal incluido en la plantilla de Deporte Andaluz, cónyuge o pareja de hecho (registro de parejas) e hijos.

En aquellos supuestos en que dos personas incluidas en el ámbito de aplicación de cualquiera de las modalidades tengan beneficiarios comunes, sólo una de ellas podrá causar derecho en favor de los mismos, salvo indicación contraria en las disposiciones específicas.

Las modalidades de ayudas son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad, para el mismo ejercicio económico o año académico.

La ocultación de datos, falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida dará lugar a la denegación de la solicitud o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades que hayan podido percibirse. Todo ello con independencia de las responsabilidades o apertura de expediente disciplinario a que hubiere lugar.

Estas ayudas, que entrarán en vigor a partir del uno de enero de 2004, irán dirigidas a los siguientes conceptos:

A) Ayudas de Escolaridad:

Con carácter general irán dirigidas a hijos de trabajadores de Deporte Andaluz menores de 25 años escolarizados. Estarán incluidas en esta modalidad las ayudas destinadas a guardería para hijos menores de 3 años.

B) Ayudas protésicas, odontológicas y oftalmológicas:

Esta modalidad irá destinada a atender aquellas situaciones no cubiertas por el sistema de la Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otro organismo o sistema mutualista. Por cada acto médico (en cada una de las especialidades mencionadas) solo se podrá obtener una ayuda por ejercicio.

C) Ayudas para atención a disminuidos:

Esta modalidad irá destinada a compensar los gastos derivados del tratamiento, rehabilitación o atención especial de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de los beneficiarios que se definan a estos efectos, siempre que no estén cubiertas por otros organismos.

D) Créditos Preferentes:

Deporte Andaluz se compromete, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, a negociar líneas de crédito preferente y otros servicios que puedan ofrecer distintas entidades bancarias, a favor de los trabajadores que formen parte de la plantilla de Deporte Andaluz.

E) Otros:

Deporte Andaluz facilitará el desarrollo de cuantas mejoras puedan derivarse de convenios que suscriba con otras empresas o entidades en materia de suministros y servicios y sean de aplicación a favor de los trabajadores que formen parte de la plantilla de Deporte Andaluz.

Artículo 36. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

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

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo sobre los que se designen una uniformidad oficial, tendrán obligación de ir uniformados durante su jornada de trabajo.

CAPITULO SEPTIMO: DERECHOS DE REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 37. 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.

Artículo 38. Representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores se constituirán en comité de empresa y delegados de personal, según la legislación vigente, y son los únicos representantes legales de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Los representantes de los trabajadores 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 los que correspondan a reuniones convocadas por Deporte Andaluz, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, negociación colectiva, Comités y citaciones de organismos oficiales.

Las funciones y competencias que tienen atribuidas serán:

- 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.

- Todas las sanciones que se vayan a imponer por la comisión de faltas a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los representantes de los trabajadores, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por Deporte Andaluz, pudiendo ser acompañado el afectado por el delegado que solicite.

- 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.

- En materia de seguridad e higiene corresponde a los representantes de los trabajadores designar a sus representantes.

- Todas las funciones que tienen expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio colectivo.

- 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 y contratos se produzcan.

Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores.

- Es competencia del conjunto de los representantes de los trabajadores la negociación del convenio colectivo.

- Deporte Andaluz, celebrará a petición de las partes, reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores.

- Elaboración de la plataforma reivindicativa.

- Ser informado previamente y emitir informe, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquéllas que pudieren tomarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

- La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, cuando las condiciones lo permitan, un lugar adecuado provisto de material para el ejercicio de sus funciones.

Sus derechos y garantías serán:

- En caso de imposición por parte de Deporte Andaluz, de cualquier sanción a los representantes de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

- Reconocido por el órgano judicial la improcedencia del despido, en los casos recogidos en el art. 68.C del E.T, corresponde a los representantes de los trabajadores la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 39. 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 estas.

Deporte Andaluz 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:

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

- 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.

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

Artículo 40. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a la utilización de los locales de Deporte Andaluz, para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, regulándose la convocatoria y celebración de la misma conforme a lo dispuesto en los arts. 77 y ss del E.T.

Artículo 41. Régimen disciplinario.

A) Faltas:

Las faltas cometidas por los trabajadores podrán considerarse como 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 y la no realización de la jornada pactada, en el período de un mes.

- Una falta de asistencia sin causa justificada.

- El abandono 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 negligencia del trabajador en el uso de los locales, 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 repercuta gravemente en el servicio.

- 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 este causare perjuicio al servicio.

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

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

- 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 no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, salvo caso de fuerza mayor que impida su tramitación, en cuyo caso el trabajador estará obligado a comunicarlo.

- La incorrección o la falta notoria de respeto, con el público, usuarios, clientes y con compañeros de trabajo, cual-

quiera que sea su situación dentro de la estructura Deporte Andaluz.

- La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial, 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.

- El incumplimiento del control, por parte de los responsables superiores, 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, o la no realización de la jornada pactada durante tres meses 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.

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

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

- Violar secretos de Deporte Andaluz, cuando existan, con perjuicio para la misma.

- El acoso sexual o moral respecto al público, usuarios, clientes y compañeros de trabajo.

B) Sanciones:

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

1. Las sanciones por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

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

3. Las sanciones por faltas muy graves serán las siguientes:

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

- Despido.

C) Prescripción:

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.

D) Procedimiento disciplinario:

Para la imposición de sanciones por faltas leves será competente la dirección de la empresa, previa audiencia del interesado sin necesidad de apertura de expediente.

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

1. Instrucción: tras la constatación por el Jefe del Departamento o Director de Área de la comisión de faltas graves o muy graves, la dirección de la empresa nombrará un instructor del expediente, en el plazo de dos días hábiles, que en ningún caso será el inmediato superior.

2. Sustanciación: Una vez nombrado el instructor, este 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.

3. 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.

4. Terminación: El instructor formulará, en el plazo de cinco días hábiles, una propuesta de resolución dando traslado de la misma a la empresa quien lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 42. 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 quien aprobará el reglamento de funcionamiento interno.

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

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

- Vigilar la correcta aplicación del mismo.

- Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración de la comisión.

- Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los trabajadores afectados.

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

Artículo 43. Disposiciones adicionales.

1. Los efectos económicos de este convenio producirán efectos retroactivos a 1 de julio de 2003, de acuerdo a los Anexos I, II y III de este convenio.

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

ANEXO I

CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	TITUL. REQUI. MIN. PZA. NUEVA CREACIÓN
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE ÁREA	Titulación Superior Universitaria
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	Titulación Superior Universitaria
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	Titulación Superior Universitaria
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	Titulación Superior Universitaria
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	Titulación Universitaria Media (Diplomatura)
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	Titulación Universitaria Media (Diplomatura)
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	Tit.Tco. Sup. En Ciclos Formativos
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	Tit.Tco. Sup. En Ciclos Formativos
GRUPO IV	NIVEL A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
		AUXILIAR DEPORTIVO	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
		RECEPCIONISTA	Tit.Tco. Medio en Ciclos Formativos
GRUPO V	NIVEL A	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	Certificado Escolaridad / ESO
	NIVEL B	PEÓN	Certificado Escolaridad / ESO

ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2003

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Salario Base	Antigüedad	BRUTO ANUAL Año 2003	Complementos
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE ÁREA	2.487,11	39,08	34.819,54	1,8%
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.438,11	39,08	34.133,54	1,8%
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	2.438,11	39,08	34.133,54	1,5%
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	1.936,67	39,08	27.113,38	1,5%
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.527,32	39,08	21.382,48	1,5%
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1.527,32	39,08	21.382,48	1,5%
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	1.263,56	39,08	17.689,84	1,5%
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.263,56	39,08	17.689,84	1,5%
GRUPO IV	NIVEL A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.263,56	39,08	17.689,84	1,5%
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
		AUXILIAR DEPORTIVO	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
GRUPO V	NIVEL A	RECEPCIONISTA	1.067,14	32,01	14.939,96	1,3%
		AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.018,37	32,01	14.257,18	1,3%
	NIVEL B	PEÓN	998,98	32,01	13.985,72	1,3%

ANEXO III
TABLAS SALARIALES AÑO 2004

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA	Salario Base	Antigüedad	Plus Ropa	BRUTO ANUAL Año 2004	Complementos
GRUPO I	NIVEL A	DIRECTOR DE AREA	2.536,85	39,86	103	36.751,93	1,8%
	NIVEL B	JEFE DE DEPARTAMENTO	2.486,87	39,86	103	36.052,21	1,8%
GRUPO II	NIVEL A	ASESOR TÉCNICO	2.486,87	39,86	103	36.052,21	1,5%
	NIVEL B	JEFE DE UNIDAD	1.975,39	39,86	103	28.891,50	1,5%
GRUPO III	NIVEL A	TÉCNICO ESPECIALISTA	1.557,87	39,86	103	23.046,13	1,5%
		SECRETARIA DE DIRECCIÓN	1.557,87	39,86	103	23.046,13	1,5%
	NIVEL B	TÉCNICO DEPORTIVO	1.288,83	39,86	103	19.279,64	1,5%
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	1.288,83	39,86	103	19.279,64	1,5%
GRUPO IV	NIVEL A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		AUXILIAR DEPORTIVO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
		RECEPCIONISTA	1.088,47	32,65	103	16.474,62	1,3%
GRUPO V	NIVEL A	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1.038,74	32,65	103	15.778,32	1,3%
	NIVEL B	PEÓN	1.018,95	32,65	103	15.501,29	1,3%

RESOLUCION de 3 de noviembre de 2003, 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 de Emergencias Sanitarias, SA (7100552).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Emergencias Sanitarias, S.A. (Código del Convenio 7100552), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 28 de octubre de 2003, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 24 de septiembre de 2003 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, 3 de noviembre de 2003.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

TEXTO ARTICULADO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUBLICA DE EMERGENCIAS SANITARIAS

Legitimación.

Artículo 1.º Ambitos.

Artículo 2.º Preaviso, denuncia y prórroga.

Artículo 3.º Unidad de Convenio.

Artículo 4.º Compensación y absorción de mejoras.

Artículo 5.º Garantía personal.

Artículo 6.º Normas generales.

Artículo 7.º Cobertura de puestos: Procesos internos y externos.

Artículo 8.º Plantilla.

Artículo 9.º Inicio de la relación laboral.

Artículo 10.º Período de prueba.

Artículo 11.º Extinción de la relación laboral.

Artículo 12.º Extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

Artículo 13.º Movilidad funcional.

Artículo 14.º Movilidad geográfica.

Artículo 15.º Jornada.

Artículo 16.º Sistemas de turno y calendario laboral.

Artículo 17.º Modificación de horario y de turnos.

Artículo 18.º Descanso semanal.

Artículo 19.º Vacaciones.

Artículo 20.º Permisos retribuidos.

Artículo 21.º Excedencias, permisos no retribuidos y otras situaciones.

Artículo 22.º Conceptos retributivos.

Artículo 23.º Póliza de seguros.

Artículo 24.º Retirada del permiso de conducción.

Artículo 25.º Incapacidad temporal.

Artículo 26.º Régimen disciplinario.

Artículo 27.º Representación colectiva.

Artículo 28.º Comisiones paritarias.

Artículo 29.º Formación.

Artículo 30.º Salud laboral.

Artículo 31.º Acuerdo de mediación.

Disposiciones adicionales.

Disposiciones transitorias.