

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ANDALUCIA DURANTE 1993 (y II) *

SUMARIO: IV. Otras cláusulas contenidas en los convenios: Formación profesional: 1. Cláusulas de formación profesional.-2. Análisis sectorial de la formación profesional.- 3. Análisis de la formación profesional en los convenios de empresa.-4. La formación profesional en los convenios interprovinciales.-V. Cláusulas sobre empleo: 1. Cláusulas contra el pluriempleo. 2. Cláusulas de control de horas extraordinarias. 3. Cláusulas sobre fomento de empleo. 4. Cláusulas sobre absentismo.-VI. Derechos sindicales.-VII. Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.-VIII. Estudio de los primeros convenios.-IX. Pactos extraestatutarios y otros acuerdos: 1. Pactos extraestatutarios. 2. Acuerdos de adhesión. 3. Acuerdos de extensión. 4. Acuerdos de revisión, interpretación y aplicación de convenios colectivos de carácter normativo.

IV. OTRAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS: FORMACION PROFESIONAL

La Formación Profesional (en adelante F.P.), en sentido amplio y referida a la totalidad de una empresa y sus componentes humanos, ha de ser considerada como el incremento del potencial de la empresa a través del perfeccionamiento profesional y humano de los individuos que la forman.

Tiene el reto de lograr una adecuada respuesta a las exigencias del mercado de trabajo, a la vez de servir como instrumento individual para que la población activa pueda enfrentarse eficazmente a los nuevos requerimientos profesionales y a la mayor movilidad de los puestos de trabajo.

A través de distintos estudios llevados a cabo para evaluar los efectos de la formación, se ha comprobado que aquellos trabajadores/as que reciben algún tipo de formación para desempeñar su tarea consiguen un rendimiento muy superior que aquéllos otros cuyo desempeño se basa únicamente en la experiencia en el puesto. Incluso, si se consigue aplicar un correcto plan de formación, se ha comprobado de igual forma que tanto la rotación como el absentismo disminuyen considerablemente, ya que ésta puede llegar a constituir una poderosa técnica motivadora, con las consiguientes consecuencias positivas para la relación laboral.

* Informe elaborado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La primera parte de este informe se publicó en el número anterior de la Revista.

La F.P. es hoy día un objetivo prioritario de cualquier sociedad que se plantee estrategias de crecimiento y de desarrollo tecnológico, es cada vez más un instrumento de desarrollo socio-económico.

Centrándonos en el análisis de la F.P., a la luz de lo regulado al efecto en la negociación colectiva, se observa que la F.P. es un tema que va adquiriendo un desarrollo progresivo dentro del contenido de los convenios colectivos. Se detecta una concienciación de la necesidad de adquirir unos conocimientos formativos tendentes a modernizar y mejorar la cualificación profesional para posibilitar el reciclaje de los trabajadores/as necesario para alcanzar un nivel de empleo acorde con los cambios tecnológicos y de la producción que la demanda real de trabajo requiere.

Del análisis de los distintos convenios colectivos se detraen consideraciones de muy variada índole; hay sectores, como el agropecuario, en el que a la F.P. se le presta especial atención, y otros en cambio, como ocurre con las industrias de la madera y carpinterías, e incluso panaderías y confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías, antaño actividades eminentemente artesanales en las que la figura del «aprendiz» desempeñaba un papel esencial, los actuales convenios de las respectivas actividades adolecen de falta de regulación de F.P.

1. Cláusulas de formación profesional

Prov.	Empresa	%	Sector	%	Total	%
Almería	5	27,78	6	50,00	11	36,67
Cádiz	15	37,50	10	38,46	25	37,88
Córdoba	4	18,18	2	22,22	6	19,35
Granada	7	29,17	2	18,18	9	25,71
Huelva	4	21,05	1	12,50	5	18,52
Jaén	5	50,00	3	23,08	8	34,78
Málaga	16	34,78	4	33,33	20	34,48
Sevilla	18	26,09	—	—	18	21,18
Interprov.	8	66,67	—	—	8	66,67
Total	82	31,54	28	26,17	110	29,97

* Base de datos: 107 convenios de sector y 260 convenios de empresa.

Durante 1993, de los 367 convenios que se han tomado como base de estudio, 110, prácticamente un tercio, el 29,97% del total ha previsto en su contenido cláusulas relativas a F.P., de ellos 28 de sector y 82 de empresa, el cuadro transcrito expresa el número de convenios de empresa y sector que de uno u otra forma regulan la F.P., especificados los datos por provincias y totales.

En términos globales, cabe indicar que la F.P. se ha mantenido en la misma proporción que el año anterior, en el que lo contenía el 30,67%. Detallados por su ámbito provincial de aplicación, en el presente año con respecto al anterior, los índices porcentuales han experimentado una ligera variación (aumenta en los convenios de sector y disminuyen en los de empresa), situándose en el 26,17% en

los convenios de sector y en el 31,54% en los de empresa, frente al 23,33% y 33,14%, respectivamente, de 1992.

Del análisis provincial se detraen las siguientes consideraciones:

En datos globales, Cádiz, Almería y Jaén y Málaga son las provincias que reflejan los mayores índices porcentuales, el 37,88%, el 36,67%, el 34,78% y el 34,48%, respectivamente, oscilando los restantes índices provinciales entre el 18,52% a la baja de Huelva y el 25,71% al alza de Granada.

En los convenios interprovinciales, el 66,67% contienen cláusulas de F.P., si bien hay que indicar que este porcentaje corresponde íntegramente a convenios de empresa.

De entre los convenios de sector, figura al alza Almería, con el 50,00%, seguida de Cádiz (38,46%), Málaga (33,33%), Jaén (23,08%), Córdoba (22,22%), Granada (18,18%) y Huelva (12,50%). En la provincia de Sevilla ningún convenio de sector de los tomados como base de estudio regula la F.P.

En los convenios de empresa, es Jaén la provincia que refleja el índice porcentual más alto, con el 50,00%, seguida de Cádiz (37,50%), Granada (29,17%), Almería (27,78%), Sevilla (26,09%), Huelva (21,05) y Córdoba (18,18%).

2. Análisis sectorial de la formación profesional

Para una mejor sistematización, se va a analizar la F.P., a grandes rasgos y especificada por sectores.

Sector agrario: En el sector agropecuario se detecta, en general, una preocupación sobre la importancia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores/as del campo, al regularse en los distintos convenios colectivos provinciales, de forma expresa, cláusulas referidos a F.P., en unos, como el de la provincia de Almería, de forma genérica, facilitando a los trabajadores/as la posibilidad de cursar estudios para la obtención de un título académico o profesional mediante la concesión del derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, preferencia para elegir turno de trabajo, adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de F.P., e incluso mediante la concesión de permisos especiales, con reserva de puesto de trabajo, para formación o perfeccionamiento profesional.

En otros, como en el de Córdoba y Jaén, las respectivas Comisiones Paritarias acuerdan instar de la Administración Pública la máxima colaboración para llevar a cabo tanto los cursos de formación que en su caso sean necesario como las pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria, que permita a los trabajadores/as que superen dichas pruebas obtener el correspondiente título oficial, asumiendo el compromiso formal (empresas y trabajadores/as) de impartir anualmente un curso homologado, dedicado prioritariamente a la F.P.

Tanto en uno como en otro, se le presta especial atención a la realización de pruebas de cualificación profesional para obtener el título de Oficial Podador o Injertador titulado, así como a la formación continuada respecto a nuevas tecnologías y métodos de cultivo.

En el convenio provincial de Huelva se crea incluso una Comisión Paritaria con el objetivo específico de estudiar soluciones concretas a la magnitud del problema que supone la escasa F.P. agraria.

– **Sector industria:**

Aceite y derivados: Según se infiere de lo regulado en los respectivos convenios colectivos provinciales para Córdoba y Jaén, las industrias del aceite y sus derivados, convencidas las partes convenientes de que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los trabajadores/as, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, las empresas del sector ratifican su propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores/as, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa.

Para ello, las empresas elaborarán un calendario de curso anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o delegados de Personal. A tales efectos, se nombrará una Comisión Paritaria que será la encargada de elaborar definitivamente el citado plan de formación anual, si bien la Dirección de la empresa se reserva la facultad de decidir cuáles de los cursos programados serán los que se lleven a efecto. De acuerdo con dicha filosofía, los trabajadores/as que sean requeridos por la Dirección de la empresa, habiendo sido negociada su selección previamente con los representantes de los trabajadores/as, participarán en cuantos cursos se convoquen tendentes a mejorar sus conocimientos técnicos-prácticos para determinadas tecnologías.

Asimismo, las empresas asumen el compromiso, junto al Comité de Empresa o delegados de Personal, de realizar con medios propios o ajenos un estudio sobre los cursos de mayor necesidad y que se consideren prioritarios, así como las posibilidades de obtener subvenciones del INEM para su desarrollo y realización.

El convenio de Málaga sólo le dedica un artículo a la F.P., en el que se determina la concesión a sus trabajadores/as de becas y ayudas de estudio para la mejora de su formación profesional. Asimismo, se crea en cada empresa un fondo, en cuantía de 2.000 pesetas/año, por cada trabajador fijo, destinado a crear una biblioteca sobre temas laborales, fiscales, culturales, etc., cuyos libros estarán a disposición de todos los trabajadores/as.

El convenio provincial de Granada es el único que no contiene regulación referida a F.P.

Sector metal: La industria siderometalúrgica sólo cuenta con la regulación específica de la F.P. en los convenios de Almería, Córdoba, Granada y Jaén, aunque su desarrollo es bastante escueto. El de Almería, bajo el epígrafe «Formación continua», se limita a remitirse a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del metal, de 11/5/93.

El de Córdoba se limita a crear una Comisión de Formación que será Paritaria, teniendo como misión canalizar los cursos de formación que se

impartan en el sector siderometalúrgico de Córdoba y su provincia, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho sector.

En el convenio siderometalúrgico de la provincia de Granada, las centrales sindicales y las asociaciones empresariales firmantes estiman fundamental para el desarrollo productivo del sector alcanzar unos niveles de profesionalidad que garanticen la estabilidad de las empresas y un nivel de empleo estable y adecuado a las realidades productivas que progresivamente vienen apareciendo. Para ello, acuerdan crear un centro de formación profesional que atendiendo a la demanda real del mercado de trabajo en el sector desarrolle e imparta los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos. El centro de formación profesional actuará en colaboración con el INEM y aquellos organismos competentes que sirvan a los fines formativos. El centro elaborará planes de formación adecuados y especialmente concretará fórmulas para los trabajadores/as de las PYMES, confeccionando para todo ello lo especificado en un reglamento de funcionamiento y gestión de la comisión de seguimiento constituida a tal efecto.

En el de Jaén, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria de Formación Profesional, estructurada de forma que se respete el Acuerdo Nacional de Formación Continua, que evaluará las necesidades de formación y elaborará la oportuna programación para atender a dichas necesidades, conscientes de la importancia que la F.P. tiene para mejorar la competitividad de los trabajadores/as.

Dentro de esta rama siderometalúrgica, el convenio para el sector de *Automoción* de la provincia de Málaga dispone: A causa del avance tecnológico en el sector, se crea la obligatoriedad de asistencia por parte de los trabajadores/as a cursos de formación en cada una de las especialidades y por operarios especialistas de cada rama, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento, manutención y estancia.

El trabajador no podrá alegar para no realizar el curso el tener que desplazarse fuera del puesto de trabajo, localidad o provincia u otra causa, salvo fuerza mayor.

Por parte de F.E.D.A.M.A. y las organizaciones sindicales presentes en esta negociación se prestará una mayor colaboración con la preparación profesional de los productores, que por pertenecer a la pequeña y mediana empresa no puedan éstas por sí misma cometerlo, debido al costo que supone realizar dichos cursos de actualización técnica, siendo por ello por lo que las partes antes citadas, en las instalaciones de F.E.D.A.M.A., realicen programas anuales, con cuadros de profesores o conferenciantes, al que podrán asistir, de forma voluntaria, cuantos productores del ramo lo soliciten. Siendo la intención prioritaria el reciclaje de los productores del sector, se gestionará acuerdo con la Junta de Andalucía y el INEM que vayan dirigidos a estos productores de la pequeña y mediana empresa.

El trabajador se obligará a no abandonar voluntariamente el puesto de trabajo según normas del Estatuto de los Trabajadores.

Dependiendo de la duración y valor de la formación profesional obtenida, se estará a una indemnización de diez días laborales por día de curso recibido, o lo estimado en cada situación, según los perjuicios que se produjesen a la empleadora, a determinar por la Comisión Paritaria en el caso de no existir acuerdo.

Industrias de la alimentación: La F.P. en el sector industrial de la alimentación sólo viene recogida en el convenio provincial de Almería, y de forma muy escueta, limitándose a señalar el derecho de los trabajadores/as al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, y adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos de F.P.

– Sector construcción:

El sector de la construcción sólo ve regulada la F.P. en el convenio para la provincia de Córdoba, en donde las empresas se comprometen a constituir una Comisión que tenga la finalidad de estudiar y proponer a la Administración la realización de cursos de formación profesional y a incentivar la contratación en práctica y para la formación.

– Sector servicios:

Comercio: Dentro del sector comercio, la mayoría de los convenios que regulan F.P. se limitan a asumir el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16/12/92; entre ellos están: «Dependencia Mercantil», de Almería; «Comercio al por Mayor de Frutas y Hortalizas», y «Comercio de la Piel», ambos de Cádiz.

El convenio para el comercio de alimentación de Cádiz, al hablar de F.P. o sindical, sólo alude a la posibilidad de facilitar a los trabajadores/as afiliados a las organizaciones sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la F.P. o sindical, previa justificación, y limitando el uso de tal derecho hasta el 10% del personal de cada centro de trabajo.

El del comercio textil, también de Cádiz, establece en su artículo 36, dedicado a F.P.: «Las empresas con más de diez trabajadores/as facilitarán que un trabajador al año pueda disfrutar de quince horas retribuidas para la F.P., siempre que lo justifique.»

Finalmente, el convenio para el comercio en general de la provincia de Málaga estipula la creación de una Comisión formada por trabajadores/as y empresarios para llevar a cabo conjuntamente planes de formación para las distintas categorías existentes en el sector. Asimismo, determina que a la hora de nuevas contrataciones de trabajadores/as se tendrá en cuenta a los que se hayan formado o reciclado en cursos de F.P.

Hostelería: En el convenio de la provincia de Almería, el trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En el convenio de Cádiz, simplemente se confiere a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio las facultades a nivel provincial que dimana del Acuerdo Nacional de Formación Continuada para el sector de Hostelería de fecha 26/4/93.

El convenio de Jaén determina la creación de escuelas de F.P. permanentes.

Asistencia sanitaria: En el sector de la asistencia sanitaria sólo viene regulada la F.P. en los convenios colectivos de «Clínicas y Hospitales Privados» de Cádiz y Granada. En el de Cádiz, las empresas están obligadas a impartir a los trabajadores/as un mínimo de horas anuales de instrucción sobre temas de formación e higiene en el trabajo, siendo de cargo de las empresas las horas utilizadas para la asistencia a cursos hasta un máximo de ocho horas al año. En ella se incluirá:

Formación continuada.—Que debería garantizar la actualización de conocimientos, técnicas y tareas de los distintos puestos de trabajo, incidiendo en los de nueva creación y avances tecnológicos.

Formación profesional.—En cuanto a la aparición de nuevas categorías técnicas y profesionales, las empresas firmantes de este Convenio efectuarán a su vez Convenios con Institutos de Formación Profesional, Universidades y Servicio Andaluz de Salud, al objeto de conseguir un adecuado reciclaje del personal, así como titulaciones oficiales.

Y en el de Granada, las centrales sindicales y las asociaciones empresariales firmantes estiman fundamental para el desarrollo productivo del sector sanitario alcanzar unos niveles de profesionalidad que garanticen la estabilidad de las empresas y un nivel de empleo estable y adecuado a las realidades productivas que progresivamente vienen apareciendo. Por ello, acuerdan crear un centro de formación profesional que atendiendo la demanda real del mercado de trabajo en el sector desarrolle e imparta los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos.

Este centro de formación estará gestionado directamente por los sindicatos y por los representantes empresariales firmantes. El centro elaborará planes de formación adecuados y especialmente concretará fórmulas para los trabajadores/as de las PYMES. Para el buen desarrollo de lo aquí especificado es necesario confeccionar un reglamento de funcionamiento y gestión de la Comisión de Seguimiento constituida a tal efecto.

– La formación profesional en la Administración Pública

La F.P. es cuidadosamente considerada en los convenios para la Administración Pública, tanto Autonómica como Local y Provincial.

El convenio para el Personal Laboral de la Junta de Andalucía, cuya vigencia temporal se extiende hasta el 31/12/94, merece especial atención, debido a la minuciosa regulación que sobre F.P. contiene; el capítulo XI, dedicado a «Formación y Perfeccionamiento Profesional», y en su artículo 44, dice:

«De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal

acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita. Tendrá derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 26 d).

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios.

Los órganos de la Junta de Andalucía, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

La Subcomisión de Formación Profesional y Perfeccionamiento estudiará planes de formación que, una vez acordados en la Comisión del Convenio, se pondrán en práctica durante la vigencia de este convenio.

La Junta de Andalucía incluirá en su presupuesto anual una partida dedicada a la formación profesional y perfeccionamiento de su personal para asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación señalados en el apartado anterior, una vez ratificados por la Comisión del Convenio.»

– Administración Local y Provincial: En lo que respecta a la Administración Local y Provincial, hay que decir que son mínimas las Corporaciones cuyos convenios no regulan de una u otra forma la F.P., tanto los Ayuntamientos como las correspondientes empresas municipales, si bien, como se verá, su regulación es muy variada; algunos, como los de los Ayuntamientos de La Rinconada, Ecija, Alcalá del Río, Osuna y Pilas, todos de la provincia de Sevilla, se limitan a determinar que «el Ayuntamiento, junto con las centrales sindicales más representativas en el mismo, elaborará cursos de F.P. para el perfeccionamiento del personal a su servicio».

Otros, como los Ayuntamientos de Ubrique y Conil, en la provincia de Cádiz, estipulan en sus respectivos convenios la formación profesional y promoción del personal, principalmente mediante la realización de cursos especializados, regulándose dos aspectos diferentes para los cursos:

Cursos dirigidos hacia la formación continua y permanente del trabajador en el ejercicio de las tareas encomendadas a los distintos puestos de trabajo.

Los conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesio-

nal que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para alcanzar una categoría superior profesional dentro de la plantilla. En caso de ser denegada deberá serlo razonadamente y sólo por causas del servicio.

Cuando se publiquen disposiciones oficiales que afecten al personal, se podrán celebrar reuniones en forma de mesas redondas con participación de los trabajadores y donde personas cualificadas expondrán su opinión y la interpretación de las mismas elevando las conclusiones a la Corporación.

La Corporación satisfará los gastos de matrícula. Asimismo, podrá sufragar los gastos de viaje cuando las circunstancias lo aconsejen previo informe de la Comisión Paritaria.

Todos los trabajadores podrán acceder a la realización de cursos, respetándose el principio de igualdad.

Otros convenios, como el de la Diputación Provincial de Huelva, el Ayuntamiento de Bollullos del Condado (Huelva), o el del Ayuntamiento de Santiago-Pontones (Jaén), utilizan la fórmula de «asumir la obligación o el compromiso de impartir cursos formativos sobre temas propios de la actividad que desarrollen, para estimular y favorecer la F.P. de sus trabajadores, mediante la elaboración anual de un cuadro de planes de formación, reciclaje y promoción».

Los Ayuntamientos de Villanueva del Trabuco y Archidona, ambos de la provincia de Málaga, o el de Bonares, en Huelva, simplemente hacen alusión a la F.P. en sus convenios como un «derecho de los trabajadores a realizar cursos públicos o privados que se tendrán en cuenta para la promoción a categoría superior».

En algunos convenios, la F.P. viene regulada de forma más detallada y precisa, como los que se indican a continuación especificados por provincias.

Almería:

Ayuntamiento de Huércal-Overa: Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones, los cuales tendrán dos niveles distintos y responsabilidades encomendadas en su puesto de trabajo, cuyos resultados se harán constar en el expediente del trabajador y se tendrá en cuenta junto con otros posibles cursos realizados, la aptitud y demás valoraciones objetivas para la promoción de los distintos puestos de trabajo.

Los conducentes a dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional.

Establecimiento de fondos propios en el Ayuntamiento para la formación del personal destinado prioritariamente a la adaptación de nuevas tecnologías y reciclaje profesional.

Se creará una comisión formativa para regular los fondos que sean destinados a la formación de los empleados públicos locales y al mismo tiempo planificar y promover iniciativas que vayan en beneficio de la formación de los trabajadores.

A través del Área de Personal del Ayuntamiento se dará la suficiente publicidad a cualquier curso que impartido por centros estatales se publiquen en «Boletines Oficiales», pudiendo, en relación con los mismos, solicitar los

distintos servicios la celebración y participación en todos los que se considera de interés para la formación de los trabajadores.

Las peticiones se harán a través de los delegados de Personal y se atenderán en lo posible, según las necesidades del Servicio, y las licencias serán concedidas por el alcalde o Comisión de Gobierno municipal.

Se dará publicidad a todos los cursos que se consideren de interés para la promoción del trabajador.

Asimismo, los trabajadores que hayan participado en cursillos de formación podrán impartir al resto de los trabajadores y según las estimaciones de los delegados de Personal y Comisión de Personal, cursos de divulgación relacionados con aquéllos, facilitando a tales efectos la Corporación los medios y horas que así lo permitan.

El Ayuntamiento concertará con la Delegación Provincial de Educación de la Junta de Andalucía la celebración de cursos para la obtención del título de Graduado Escolar o Enseñanza Superior, según las propuestas de los delegados de Personal.

Los jefes de Servicio, capataces, maestros y encargados, en el plazo de los meses posteriores a la aprobación de este Convenio, habrán de estructurar e impartir al personal a su cargo cursos en los que, con miras al mejor desenvolvimiento y prestación del servicio, dicho personal alcance los conocimientos mínimos suficientes que le permitan, en cualquier caso, atender y solucionar los problemas que se puedan plantear en el mismo.

La Corporación facilitará a los trabajadores afectados por este Convenio toda la colaboración posible en cuanto a acceso a Universidad de los mayores de veinticinco años. Los delegados de Personal prestarán colaboración interna y ejercerá, junto con la Corporación, el control necesario para la correcta aplicación de los fondos que se librasen a efectos de estudio y formación.

Córdoba:

Gerencia Municipal de Urbanismo: La Gerencia se compromete a establecer un sistema de formación consignando en sus presupuestos anuales en la correspondiente partida económica, estimándose aproximadamente la cuantía de los cursos que pudieran realizarse en el transcurso del año. Los cursos no han de ser organizados por la Gerencia en sí, sino que se podrá asistir a cursos organizados por otras entidades. Al efecto ayudará o designará a los que por sus aptitudes o deseo debieran asistir a los cursos de carácter profesional que se celebren y puedan ser de interés laboral. La propuesta se efectuará por el Departamento correspondiente, con cargo al presupuesto que a tal efecto se le asigne anualmente.

La Gerencia, directamente, o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, o mejor capacitación profesional del personal.

Estos cursos se podrán realizar en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

El delegado de Personal participará en la determinación de los cursos a impartir y en la selección de personal.

Los cursos de formación realizados se valorarán como mérito en la fase de concurso de las convocatorias que se realicen para proveer las plazas vacantes.

Ayuntamiento de Córdoba: La Corporación, consciente de la importancia que tiene la Formación Profesional para el personal al servicio de la misma, llevará a efecto actuaciones en dicha materia encaminadas a conseguir los siguientes objetivos:

- Contribuir al enriquecimiento cultural y profesional de los trabajadores que redunde en mayor nivel de eficiencia y calidad en la prestación de sus servicios.
- Dar respuesta a las exigencias que supone la continua actualización de la Función Pública para afrontar las demandas de su entorno.

- Facilitar la formación profesional adecuada para contribuir a la promoción del personal a niveles y categorías superiores.

La Corporación dotará en sus presupuestos una cantidad destinada a los indicados efectos y posibilitará a su personal la realización de cursos, jornadas, seminarios y cualesquiera otras actividades relativas a Formación Profesional.

Granada:

Ayuntamiento de Ogijares: Para facilitar la formación y promoción profesional de los empleados municipales, la Corporación organizará cursos de formación permanente del trabajador, contando con la realización de cursos organizados por INEM, INAP, etc., que irán orientados en dos sentidos:

- Al perfeccionamiento en el desempeño de su puesto de trabajo actual.
- En orden a prepararse para acceder a los grupos superiores y a distintos puestos de trabajo que se configuren en el organigrama funcional.

Anualmente se programarán los cursos de formación con la participación del delegado de personal y secciones sindicales. Todos los cursos tendrán la publicidad correspondiente para que los empleados municipales tengan conocimiento con la suficiente antelación.

La Corporación sufragará los gastos que se originen por el desplazamiento de los empleados que accedan a cursos de perfeccionamiento fuera del término municipal.

Patronato Municipal de Deportes: De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el Patronato Municipal de Deportes y por cualesquiera otros organismos oficiales concertados con el mismo, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, al menos una vez cada tres años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad del que dedica a la asistencia de dichas clases.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Patronato Municipal de Deportes podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de todos sus derechos económicos.

El Patronato Municipal de Deportes podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador, a quienes le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la Dirección o Gerencia la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio. En estos casos, se devengarán gastos de viaje, dietas, matriculación y se abonará el salario íntegro correspondiente.

El Patronato Municipal de Deportes realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus Servicios a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los apartados anteriores.

El Patronato Municipal de Deportes incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a formación profesional de su personal laboral fijo.

Málaga:

Ayuntamiento de Yunquera: Todos los trabajadores podrán concurrir a cursos o acciones de formación, cuyos objetivos básicos serán los siguientes:

El reciclaje y puesta a punto para un mejor desarrollo de los procesos de trabajo.

Las acciones formativas encaminadas a la promoción del personal.

Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.

La adquisición de titulaciones académicas.

Cuando la Corporación conceda autorización para la realización de estos cursos abonará los gastos de matrícula, así como los desplazamientos y dietas si son fuera de esta localidad, a excepción de las acciones a que se refiere la letra d) del punto anterior.

Las acciones formativas a que se refieren las letras a), b) y c) del número 1 de este artículo se realizarán dentro de la jornada laboral si tiene carácter obligatorio. Aquéllas que tengan carácter voluntario se realizarán según las posibilidades organizativas.

La valoración final obtenida por los empleados municipales que realizan las acciones formativas a que se refiere el presente artículo, se recogerán en los

expedientes personales. La Corporación, de acuerdo con las disposiciones vigentes, valorará los méritos a efectos de promoción profesional.

En similares términos a los contenidos en el Ayuntamiento de Yunquera se pronuncia el convenio para la Fundación Pública Teatro Municipal «Miguel de Cervantes», al regular los objetivos básicos del plan de formación.

Patronato de Recaudación Provincial: El Patronato de Recaudación Provincial, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará en colaboración con los distintos Comités de Empresa y secciones sindicales un plan de estudios de formación profesional, que llevará a cabo en cada uno de los centros.

El trabajador tendrá derecho a la reducción de la jornada laboral ordinaria en el número necesario para la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración; cuando el curso deba realizarse en régimen de organización del trabajo, la dirección concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes de la Diputación, previa autorización de la Dirección y Diputación, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, sin merma alguna de sus haberes. Si el curso ha de desarrollarse en régimen de plena dedicación, el trabajador tendrá derecho a la concesión de licencias por todo el tiempo de duración del mismo con derecho a reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, cuando éste no exceda de quince días naturales.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho, previa autorización de la Dirección o Diputación, a que le sean costeados los gastos de matriculación, desplazamientos y estancias, en el supuesto de que el curso haya de realizarse fuera de la ciudad de residencia del trabajador, quien deberá realizar la solicitud con quince días de antelación, acompañada de presupuesto de la solvencia que se solicita.

Sevilla:

Ayuntamiento de Coria del Río: Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo, impartiendo curso de especialización a los que tengan acceso todos los trabajadores que por razón del servicio les afecten, fundamentalmente aquéllos impartidos por el Instituto Nacional de Empleo y otros organismos oficiales.

Ayuntamiento de Castilleja de la Cuesta: El Ayuntamiento debe asegurar una formación técnica y práctica, impartiendo cursos de especialización a los que tengan acceso todos los trabajadores. El Ayuntamiento, con el Comité de Empresa, elaborará en caso de su existencia, cursos de formación profesional para el perfeccionamiento del personal a su servicio, en los que podrían participar los trabajadores una vez estimado el calendario de fechas, localidad donde se impartan y materia del curso o jornada a desarrollar, hasta un máximo de tres anuales, todo ello en correlación con las necesidades del servicio.

Asimismo, se podrán impartir cursos de formación, especialización y reciclaje junto a otros Ayuntamientos.

El Ayuntamiento, con el fin de facilitar la formación profesional de sus empleados, abonará anualmente dos pagas de 62.202 pesetas, en los meses de abril y octubre, a todo el personal laboral fijo o temporal con contrato superior a seis meses. Para los trabajadores con contratos para sustituciones o eventuales, cuya duración sea menor de seis meses, tendrán derecho al abono de 341 pesetas por día, sin que en ningún caso la cuantía total por dicho concepto pueda superar la paga de formación que en cada caso corresponda.

Patronato Municipal de Deportes de Castilleja de la Cuesta: El Patronato Municipal de Deportes de Castilleja de la Cuesta debe asegurar una formación técnica y práctica, impartiendo cursos de especialización a los que tengan acceso todos los trabajadores que por razones del servicio que les afecte y a los que voluntariamente lo soliciten.

El Patronato, con el fin de facilitar la formación profesional de sus empleados, abonará anualmente, de una sola vez, en el mes de abril, la cantidad de setenta y tres mil trescientas noventa y siete pesetas (73.397 pesetas).

Este artículo afectará a todo el personal laboral fijo o temporal con contrato superior a seis meses, excepto sustituciones.

Ayuntamiento de Umbrete: El Ayuntamiento, con el Comité de Empresa y secciones sindicales representativas del mismo, solicitará cursos de Formación Profesional para el perfeccionamiento del personal a su servicio. Estos cursos se deberán negociar con el INEM, acogiéndose a las normativas que para estos cursos hubiese.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso hubiese de realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, al empresa concederá un permiso especial para la formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no conveniados con el Ayuntamiento, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral. Igualmente, el Ayuntamiento, oídos los órganos de Dirección y Comité de Empresa, proveerá las ayudas necesarias en becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viajes, etc., siempre que redunden en beneficio de la actividad profesional.

3. La formación profesional en los convenios de empresa

De entre los convenios de empresa que regulan la F.P., los más significativos son los que continuación se indican, especificados por provincias.

Almería.

Hornos Ibéricos Alba, S.A. (Gador): La organización del trabajo es facultad

de la Dirección de la empresa, con arreglo a lo prescrito en este convenio y con las normas de la legislación laboral vigente.

La empresa adoptará un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación personal y técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios, tanto para la práctica diaria como para el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Centro Astronómico Hispano Alemán: Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, en los centros oficiales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando, al efecto, de los beneficios siguientes:

A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia de dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso especial de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Si tales cursos hubiesen sido organizados por la propia empresa, la asistencia del trabajador será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo.

La realización de los cursos también será obligatoria para la empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo que afecte a los mismos, determinándose un cambio de puesto de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

En todo caso, la empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos anteriores, para la actualización o perfeccionamiento de los conocimientos profesionales, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

Cádiz:

Dragados y Construcciones, S.A. Planta Off/ Shore: Con el fin de mejorar los conocimientos profesionales de los trabajadores afectados por este convenio, la empresa podrá programar la celebración de cursos de perfeccionamiento profesional, que redunden en una mayor calidad de los trabajadores, todo ello siempre que lo permitan las circunstancias de la producción.

De estos programas se dará información previa al Comité de Empresa.

Dicha acción formativa comprenderá a los trabajadores fijos de plantilla o fijos de obra con una antigüedad superior a los tres meses, pudiendo disfrutar en su caso de la reducción de jornada o de licencias de formación profesional en los términos que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

La asistencia a los citados cursos nunca podrá ser superior al 5 por ciento de los trabajadores de la misma categoría.

La concesión de tales permisos requerirá la justificación de la asistencia a los cursos de que se trate, con un grado de aprovechamiento «adecuado».

A los trabajadores que asistan a estos cursos se les abonará, además de sus salarios, los gastos que originen con motivo de los mismos, en los casos que corresponda.

Asimismo, se tendrá en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador alegadas por éste y será necesaria la información a los representantes de los trabajadores.

Marina Puerto de Santa María, S.A.: Se constituye un fondo para cursos de formación de los trabajadores por importe del 0,5% sobre la masa salarial del convenio, que será gestionado por la empresa y el Comité.

Se acuerda el compromiso formal de la Dirección de la empresa de iniciar a la mayor brevedad posible procesos de formación interna para el adecuamiento y reciclaje de todo el personal. Estos cursos, en la medida de lo posible, se realizarán en colaboración con el INEM, o cualquier otra institución u organismo que participe y tenga planes de formación profesional homologados.

Air Ground Services España, S.A. (AGSESA): Se crea una comisión, compuesta por dos representantes de la Dirección y otros dos por parte del Comité de Empresa, que en el plazo de seis meses elaborará un texto regulador de esta materia que quedará incorporado al convenio colectivo tras su aprobación.

Astilleros Españoles. Factoría Puerto Real: Se procederá a optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, así como del acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993, en el ámbito del sector del metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Dentro de las directrices establecidas en el Plan de Formación aprobado en el seno de la Comisión Mixta de Formación, el Comité de Empresa y las secciones

sindicales podrán intervenir en la formulación y seguimiento de los programas de la factoría y sus correspondientes acciones formativas.

Consorcio Bahía de Cádiz: Cuando en el Consorcio Bahía de Cádiz se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se deberán comunicar las mismas con carácter previo al Comité de Empresa y delegados sindicales, y se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

El trabajador del Consorcio tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y para cursos de perfeccionamiento.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El Consorcio organizará un cursillo anual de formación para todos los trabajadores sobre los temas que acuerde con el Comité de Empresa y delegados sindicales.

Empresa Provincial de Informática de Cádiz, S.A. (E.P.I.C.S.A.): Se considera un deber primordial atender a la formación y al perfeccionamiento del personal, con la doble finalidad siguiente:

Obtener una formación profesional mediante la consecución y mantenimiento de unos recursos humanos perfectamente adaptados a los diferentes puestos de trabajo con vistas a conseguir una mayor eficiencia.

Obtener una formación humana mediante la creación de una expectativa de autorealización y cauce para lograrla dentro de la empresa, con el fin de conseguir una mayor promoción que constituye un anhelo y una necesidad.

Las acciones de formación que se emprenderán podrán ser:

Cursos de perfeccionamiento: proporcionan al ocupante de un puesto de trabajo, formación teórica, práctica o ambas, con el objeto de conseguir mayor eficacia en su especialidad y oficio.

Cursos de promoción: proporcionan a los asistentes formación teórica, práctica o ambas, para que puedan superar las pruebas reglamentarias de promoción a niveles superiores.

La formación podrá desarrollarse fuera de la empresa mediante la asistencia a cursos o seminarios impartidos por entidades de garantías probadas. El trabajador, previa autorización de la gerencia, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de su jornada laboral, sin merma alguna de sus retribuciones.

Una vez aprobada la realización de los cursos, la asistencia a los mismos será obligatoria para el personal afectado.

Astilleros Españoles: Etapa de formación. Esta etapa consta de dos fases:

a) Formación teórica: Se impartirá en aula, su duración será de aproximada-

mente treinta horas y se intentará que no se vea interrumpida por necesidades de la producción, debiendo para ello planificarse cuidadosamente tanto los trabajos como los cursos.

El colectivo recibirá esta formación en las condiciones económicas habituales en la factoría.

En el momento de solicitar la inscripción en el correspondiente curso, el personal devengará 25.000 pesetas brutas.

b) Formación ocupacional: Una vez concluída la formación teórica, el trabajador se incorpora a su taller con la nueva profesión que le corresponda y comienza un periodo de 250 horas efectivas de trabajo que se realizarán directamente en obra; durante este tiempo, y con objeto de que la formación se a lo más completa posible, se procurará que cada trabajador se ejercite en las nuevas destrezas que ha de adquirir como complemento de las que anteriormente poseía.

Una vez que concluya esta nueva etapa se realizará una prueba objetiva de capacitación, que consistirá en realizar correctamente un trabajo habitual en obra de entre los comprendidos en su nueva actividad.

Si la formación que se alcanzase con las 250 horas ocupacionales no fuese la óptima y, por ello, no se rebasase la anterior prueba, se continuará con la formación ocupacional por módulos de 70 horas hasta alcanzar el nivel de formación adecuado y la superación de la prueba.

No obstante, aunque las horas estipuladas para esta fase sean 250, cualquier trabajador que se considere preparado podrá solicitar la primera prueba de capacitación después de cien horas de formación ocupacional, entendiéndose que de no superarla tendrá que empezar a contabilizar de nuevo y completar las 250 horas de formación para tener derecho a una segunda prueba.

En el momento de superar la prueba de capacitación, el trabajador devengará 50.000 pesetas brutas.

Este módulo de formación es igualmente válido para los empleados no mandos, aunque el tipo de enseñanzas y la prueba de capacitación sean lógicamente diferentes y adecuadas a su actividad como tales; serán asimismo, comunes las cantidades a percibir al solicitar los cursos y al superar la prueba de capacitación, finalizando en este momento su etapa de formación y no realizando las etapas práctica y de promoción. Se conservan para este colectivo las escalas de categorías y especialidades y el sistema de ascensos que recoge el convenio colectivo en vigor.

No obstante, y con finalidad de contribuir a la simplificación funcional y administrativa de la factoría, los empleados no titulados quedan clasificados en dos grandes grupos: técnicos de taller y empleados de oficina, según tengan o no, respectivamente, mando efectivo en alguno de los talleres.

Esta reclasificación no supone, en todo caso, ningún cambio en las percepciones ni en las funciones que venían correspondiéndoles hasta la fecha de este acuerdo con el convenio colectivo en vigor.

Etapa práctica. Completado el ciclo anterior se inicia un nuevo periodo, cuyo objetivo es la demostración de la aplicación práctica de esta formación.

A partir de la culminación de la etapa anterior se abre un ciclo de setecientas

horas efectivas de trabajo, al término del cual los informes favorables de una mayoría de entre al menos tres personas de la línea de mando que durante este periodo hayan trabajado con el productor, se considerarán como prueba para la superación de esta etapa práctica. No obstante, cualquier trabajador que lo desee podrá solicitar estos informes después de transcurridas doscientas cincuenta horas, entendiéndose que de no ser favorables aquéllos tendrá que comenzar a contabilizar de nuevo y completar las setecientas horas antes de tener derecho a otros.

Si los informes emitidos por los mandos a las setecientas horas no fuesen favorables, se volverán a emitir por módulos adicionales de doscientas horas de formación práctica.

Una vez se consigan los informes favorables se comienza a devengar el Plus de Especialidad, cuyo valor para 1993 se fija en 40 pesetas por hora trabajada. El abono de este plus se efectuará el 31 de enero del año siguiente, en función de las horas trabajadas el año anterior.

Etapa de promoción. Se establece un tercer periodo de promoción y ascenso que sustituirá al actualmente recogido en convenio; el nuevo sistema consiste en lo siguiente:

Supresión de los exámenes teóricos.

Como única condición para ascender se requiere la superación de una prueba de capacitación consistente en la correcta ejecución de un trabajo habitual en obra conforme con la categoría a la que se aspira y la actividad del taller al que pertenece.

El derecho a la prueba de capacitación se adquiere por cada 1.400 horas de trabajo, contabilizadas para el primer ascenso desde el momento en que se tienen superadas las etapas de formación y práctica. No obstante, aquel trabajador que se considere preparado podrá solicitar, por una sola vez, la prueba de ascenso a las 600 horas de trabajo sin necesidad de esperar a cubrir las 1.400 horas asignadas, bien entendido que de no superarlas tendría que empezar a contabilizar éstas de nuevo y completarlas para tener derecho a otra prueba de ascenso.

Para sucesivos ascensos, el trabajador deberá repetir el proceso descrito para la etapa de promoción, y si la prueba ha sido superada con las seiscientas horas, el nuevo ascenso no podrá ser efectivo hasta transcurrido un año natural desde la fecha de la promoción anterior.

Estos cambios en el sistema de promoción pretenden que mediante la adecuada formación y la mejora en la cualificación, el personal operario pueda disponer de la oportunidad de alcanzar una sola categoría en cada taller: la actual de oficial de 1.ª; para ello, desaparece la actual de oficial de 1.ª especial, aunque se pacta expresamente que se les respeta a los que la poseen a la firma de este acuerdo.

Para los operarios que actualmente tienen las categorías de oficial de 1.ª y de oficial de 1.ª especial, se establece una compensación económica, por una vez, de 80.000 pesetas brutas, que recibirán al completar el ciclo.

Consorcio de la Zona Franca: De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y

promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales organizados por la propia Administración, siempre que éstos repercutan en un mayor grado de conocimientos y productividad para el puesto que desempeñen.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

El Consorcio de la Zona Franca, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del organismo.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo siempre que se organicen dentro de la jornada de trabajo.

Ambas partes, de conformidad con lo expuesto anteriormente, se comprometen a elaborar una normativa que contemple los siguientes objetivos:

Integrar la formación en la política global de gestión de Recursos Humanos del Consorcio.

Potenciar iniciativas de formación que favorezcan la modernización y gestión del Consorcio.

Potenciar y desarrollar la profesionalidad de los empleados en función de la previsible evolución de futuro de las profesiones y empleos actuales.

Granada:

Aguas de Lanjarón: Por iniciativa de la empresa, o a propuesta de los trabajadores, la dirección podrá organizar cursillos o seminarios tendentes a mejorar los conocimientos profesionales del personal para el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, será parte de la responsabilidad del puesto de trabajo de cada trabajador realizar cursillos para estar al corriente de las nuevas técnicas que ayuden al ejercicio de sus funciones.

La asistencia a cursillos de formación profesional serán tenidos en cuenta en la valoración del historial del trabajador para caso de promociones.

Igualmente, se reconoce el derecho del trabajador a concurrir sin pérdida de retribución económica a los exámenes para la obtención del carnet de conducir y a las diligencias necesarias para la renovación del mismo, cuando la posesión del carnet de conducir se relacione con los cometidos propios del puesto de trabajo respectivo.

Koipe, S.A.: Convencidas ambas partes de que la formación profesional es el instrumento más importante en orden a la formación y bienestar de los trabajadores y a la consecución del más alto grado de productividad, la empresa ratifica su propósito de fomentar, especialmente, por sí misma y oyendo indicaciones de los

trabajadores, la acción formativa del personal a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas técnicas de interés para las labores que desarrolla la empresa.

Para ello, la empresa elaborará un calendario de cursos anuales de reciclaje, del que informará al Comité, estudiando las sugerencias que pueda hacerle el mismo. De acuerdo con dicho propósito, el personal queda obligado a participar en cuantos cursos se convoquen como antecedentes exigibles a determinadas técnicas, o cuando para ello sea requerido por la empresa.

La empresa asume el compromiso de realizar un estudio relativo a la organización de aquellos cursos que considere convenientes, analizando las posibilidades de obtener subvenciones (INEM, Junta de Andalucía) para su desarrollo.

Málaga:

Larios, S.A.: La empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.

El Departamento de Personal será responsable de promover, organizar, coordinar y supervisar todas las actividades de formación, de las que cuatrimestralmente se informará a los representantes de los trabajadores, los cuales podrán proponer programas formativos alternativos o complementarios.

Dentro de la formación profesional en el trabajo, cabe distinguir entre los siguientes casos:

Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo. La empresa organizará las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo.

Este tipo de formación se imparte, fundamentalmente, por trabajadores cualificados de la propia empresa o por monitores de las entidades suministradoras de los equipos o instrumentación.

Esta formación será impartida dentro de la jornada laboral, siendo los gastos que se originen por cuenta de la empresa.

Formación por extinción de puesto de trabajo. La empresa dará facilidades a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo a extinguir, para que con tiempo suficiente puedan ir preparándose para desempeñar otros puestos de trabajo en la empresa.

Este tipo de formación se organizará por la empresa y se impartirá dentro de la jornada laboral, siendo los gastos que se originen por cuenta de la misma.

Formación por incapacidad permanente. En caso de que un trabajador fuese declarado en situación de incapacidad permanente total, la empresa deberá suministrarle la formación profesional para que pueda ocupar otro puesto, acorde con sus capacidades residuales.

Formación para promoción o cambio de puesto de trabajo:

La empresa subvencionará en un 100%, hasta un límite anual de 108.000 pesetas, aquellos cursos que realicen sus trabajadores a iniciativa propia con el Vº Bº de la Dirección, y que les sirvan de forma directa para el desarrollo de las funciones de su actual puesto de trabajo.

La empresa subvencionará en un 50%, hasta un límite anual de 108.000 pesetas, aquellos cursos que realicen sus trabajadores a iniciativa propia con el Vº Bº de la dirección, y que les sirvan para una posible futura promoción a otra área de actividad.

La empresa concederá, previo el Vº Bº de la Dirección, subvenciones del 50%, hasta un límite anual de 54.000 pesetas, por ayuda para estudios oficiales relacionados con la actividad profesional del trabajador en la empresa.

La totalidad de estas acciones formativas se registrará por la siguiente normativa:

La asistencia a este tipo de cursos será libre por parte de los trabajadores, realizándose fuera de la jornada laboral.

La empresa supervisará este tipo de formación, como requisito para la aprobación de futuras ayudas.

Formación en lenguas no nativas. La empresa organizará fuera del horario de trabajo grupos internos para aprendizaje y desarrollo de los conocimientos en idiomas relacionados con la actividad laboral.

La empresa subvencionará un 100% del coste de los cursos de idiomas realizados en centros autorizados.

Ante necesidades especiales, la empresa podrá proponer a aquellos trabajadores que lo considere necesario la financiación de hasta el 60% de los gastos de aprendizaje de un idioma de necesario uso profesional que se curse en centros autorizados al efecto, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las 108.000 pesetas por curso escolar.

En el caso de estudios subvencionados, el abono de las cantidades se realizará por mensualidades vencidas, previa presentación de los justificantes correspondientes y Vº Bº de la empresa en el recibo de pago del centro de que se trate.

La empresa supervisará el aprovechamiento de este tipo de formación en lengua no nativa por parte del trabajador como requisito para la aprobación de posteriores ayudas.

San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta: El Comité de Empresa propondrá a la Dirección de la planta cuantas actividades considere para la formación profesional del trabajador.

Además de lo anterior, se establecen unas pruebas de aptitud para el mes de diciembre de cada año. Las personas que pasen estas pruebas tendrán derecho a ocupar, cuando se produzcan, las vacantes de puestos de superior categoría. Dichas pruebas serán convocadas con una antelación de tres meses para que el trabajador que quiera pueda mejorar su cualificación teórica específica, incluso con la orientación de los directivos respectivos de la planta. Todo ello sin menoscabo de lo que para ascensos y promoción del personal establece la Ordenanza de Trabajo para la Industria Cervecera y demás disposiciones legales vigentes.

Sevilla:

Astilleros Españoles, S.A.: Se procederá a optimizar la cualificación de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de diciembre de 1992, así como del Acuerdo ratificado el 19 de abril de 1993, en el ámbito del sector metal, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

Dentro de las directrices establecidas en el Plan de Formación aprobado en el seno de la Comisión Mixta de Formación, los Comités de Empresa y las secciones sindicales intervendrán a través de la Comisión de Formación, ya existente, en la formulación y seguimiento de los programas de la factoría y sus correspondientes acciones formativas.

CMB Envases, S.A. (P. Producción): La empresa se compromete a realizar los cursos de formación necesarios a fin de adecuar al personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo con motivo de la innovación tecnológica que se efectúe.

Los cursos de formación se realizarán, dentro de lo posible, durante la jornada laboral. En caso de que no pueda hacerse así, el trabajador que asista fuera de su horario de trabajo percibirá transitoriamente una bonificación de 1.000 pesetas por cada hora de asistencia.

Se crea una comisión mixta Empresa-Comité de Empresa para impulsar la formación dentro del espíritu del Acuerdo Nacional de Formación Continua, con el objetivo de incorporar en el presupuesto de 1994 las conclusiones de dicha Comisión (planificación, programas y sistema de bonificación).

Compañía Envasadora Loreto, S.A.: El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para el ejercicio de este derecho, será preciso acreditar la vigencia de la matrícula; asimismo, el trabajador tendrá que preavisar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación si le es posible, y una vez realizado el examen, justificar su asistencia al mismo.

A la preferencia de elegir turno de trabajo, si tal es el régimen vigente en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

A la concesión del oportuno permiso para la formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La empresa, consciente de la importancia de la formación profesional, realizará, en colaboración con los Comités de Empresa y secciones sindicales, un plan de estudios de formación profesional, que se llevará a cabo antes de finalizar el presente año.

Cuando, a instancia e iniciativa de la empresa, el trabajador realice un curso para perfeccionar la labor desarrollada o a desarrollar en su propia categoría o especialidad, así como cuando, a instancia e iniciativa de la empresa, realice un curso de reciclaje para tener acceso a otra categoría o especialidad, el costo total que origine la realización del curso será abonado por la empresa. Si el tiempo de realización del curso fuese coincidente con la jornada laboral del trabajador, éste tendrá derecho a que el oportuno permiso sea retribuido a todos los efectos.

La empresa facilitará un local adecuado de los existentes en la misma a los trabajadores que deseen realizar un curso de alfabetización. Al ignorarse, en principio, el número de trabajadores interesados en el referido curso, la empresa decidirá, en su momento, dependiendo del número según la encuesta que lleven a efecto los Comités, si dicho curso se lleva a cabo en horas de trabajo.

Para la cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y de aquéllos que se produzcan por vacantes, la empresa vendrá obligada a comunicar a los Comités de Empresa y a exponer en los tabloneros de anuncio con periodicidad trimestral, y de manera puntual en caso de imprevistos, estas circunstancias, al objeto de que los trabajadores de la empresa dispongan del tiempo suficiente para poder formarse y cubrir los mismos, sin perjuicio de las normas sobre cobertura de vacantes previstas en el presente convenio.

La empresa facilitará cursillos de formación por modificación tecnológica:

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten no podrán perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

En el caso de introducción de nueva tecnología o de modificación o aumento de la existente o de cualquier otro tipo dentro de la empresa, ésta está obligada a dar un cursillo de capacitación práctica a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que se presenten para realizar aquél, en número adecuado a las plazas a ocupar, premiándose la antigüedad en caso de igualdad de formación. Dicho cursillo tendrá una duración máxima de cuarenta días naturales o en función de la maquinaria o de la puesta en marcha del equipo. Para determinar la capacidad del trabajador para estos puestos, estarán presentes representantes de la empresa, representantes de los trabajadores y un técnico de la maquinaria. Si no hubiera ningún trabajador capacitado entre fijos y fijos discontinuos, tendrán preferencia respecto a personas ajenas a la empresa los trabajadores con contrato temporal, respetándose el criterio de antigüedad entre éstos. Si no hubiera ningún trabajador con contrato temporal capacitado, la empresa podrá contratar libremente a la persona que estime conveniente con formación adecuada para el puesto de trabajo de que se trate.

Para los trabajadores fijos discontinuos los cuarenta días naturales se contarán siempre que permanezcan en alta en la empresa.

En el supuesto de que un trabajador fijo discontinuo se encuentre en paro o en inactividad, podrá asistir al cursillo, sin que la mera asistencia al mismo suponga obligación para la empresa de darlo de alta ni obligación de remunerar la asistencia ni de computarle la antigüedad.

4. La formación profesional en los convenios interprovinciales

En los convenios interprovinciales, la F.P. es cuidadosamente regulada en ocho de los quince convenios habidos, lo que representa el 53,33% del total.

Al igual que ocurre con los convenios provinciales, en los interprovinciales la regulación de la F.P. es de índole variada. Como factor común en todos ellos hay que señalar el compromiso asumido por las partes negociadoras de elaborar un calendario anual de planes de formación en cada centro, con objeto de que todo el personal de la empresa tenga igualdad de oportunidades para acceder a unos mejores conocimientos y perfeccionar su formación, reconociendo la conveniencia de fomentar tales conocimientos con el fin de adecuarlos a los constantes avances tecnológicos y organizativos.

Existe un convencimiento generalizado de que la F.P. es el instrumento más importante en orden a la formación y a la consecución del más alto grado de productividad.

Para la puesta en práctica de las acciones formativas, en algunos convenios se crea una Comisión Paritaria de Formación en cada centro, cuyas principales funciones son: Proponer y participar en la elaboración de planes de formación, marcando los objetivos y los destinatarios; determinar de entre las acciones formativas cuáles son necesarias y por tanto obligatorias y cuáles voluntarias; proponer, asimismo, cuáles deban realizarse dentro de la jornada de trabajo y cuáles no y, en su caso, cuantía de su retribución.

En otros convenios, estos cometidos se les asignan a los propios Comités de Empresa.

Con respecto al contenido en sí de las acciones formativas, éstas por lo general no vienen determinada de forma específica y concreta. Como excepción está el convenio de la *Empresa Andaluza de Gestión de Tierras* (GETISA), en el que la formación va dirigida eminentemente a conseguir una profesionalización en las labores de prevención y extinción de incendios forestales y en la que se incluye, entre otras materias, la formación teórica y práctica en las zonas en donde van a realizar su trabajo, del conocimiento del terreno y sus especies forestales, interpretación de planos, utilización y manejo de herramientas y demás útiles necesarios en el desempeño de su función, salvamentos, primeros auxilios, etc.

De todos los convenios interprovinciales, el que contiene una regulación más detallada de la F.P. es el correspondiente a la *Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales*, cuyo contenido es del siguiente tenor literal:

La Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía, Canal Sur Televisión, S.A. y Canal Sur Radio, S.A., atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que organicen los servicios de formación de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales.

Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento detallado de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.

Objetivos de la formación.

En el marco de los criterios generales a los que se refiere el apartado anterior, la formación profesional se encauzará específicamente a lograr los objetivos siguientes:

Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.

La especialización, en los diversos grados, en algún sector o materia relativa a la misma labor profesional.

La enseñanza y perfeccionamiento de idiomas.

Desarrollo de la formación.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos y los empleados que podrán participar.

Antes de anunciar un Plan de Formación, la Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales informará del proyecto al Comité de Empresa, para recibir las sugerencias que éste quiera hacer. El Comité de Empresa también podrá proponer a la empresa la organización de planes de formación que serán estudiados.

Siempre que sea posible, la formación del personal se hará en los mismos centros de trabajo de la Empresa pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales, mediante concertación con otros organismos. La empresa tendrá en cuenta la calificación y las aptitudes pedagógicas de las personas que impartan los cursos, y que el material utilizado sea adecuado a los objetivos de la formación:

Asimismo, facilitará publicaciones e información bibliográfica sobre medios audiovisuales.

Los planes de formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimientos teóricos y prácticos relacionados con las actividades de la Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales.

Los planes de formación serán obligatorios o voluntarios.

Para que el plan sea obligatorio será necesario que la Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales lo subvencione totalmente y que la formación se haga dentro del horario de trabajo.

No será obligatorio el plan de formación cuando la Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales no lo subvencione o lo subvencione parcialmente. En este supuesto, el tiempo de formación quedará al margen de las horas de trabajo.

Asistencia a los cursos de formación:

A los cursos y seminarios programados en el plan de formación que tengan carácter obligatorio asistirán los trabajadores designados, y si hubiera plazas vacantes, podrán asistir con carácter voluntario otros trabajadores interesados en el tema del curso por razones de promoción, aunque no pertenezcan al ámbito de trabajadores a los que se dirija el curso.

A los asistentes a los mencionados cursos se les librerá el correspondiente título de aptitud en función de su aprovechamiento.

Coste de formación.

La Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales dedicará para la formación profesional de sus empleados y los de sus sociedades filiales la cantidad de cuarenta millones de pesetas en el año 1993.

Los convenios interprovinciales que regulan la F.P. son los siguientes:

– Cereol Ibérica, S.A.

– Coanbega, S.A.

– Danone, S.A.

– Industrial Cervecera Sevillana, S.A.

– Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales.

– Schweppes, S.A. (Málaga, Marbella, Algeciras y Almería).

– Schweppes, S.A. (Granada y Jaén).

– Empresa Andaluza de Gestión de Tierras (GETISA).

V. CLÁUSULAS SOBRE EMPLEO

El establecimiento de medidas en orden a evitar la destrucción del empleo o bien a su promoción por medio de la creación de las circunstancias necesarias para crear nuevos puestos de trabajo a través de la negociación colectiva, aunque ha sido objeto de tratamiento con anterioridad, ha adquirido una progresiva importancia, actualmente, en los convenios colectivos, debido a la preocupación existente y la negativa incidencia de la crisis económica sobre el mercado de trabajo.

Del estudio de los diversos convenios colectivos vigentes en 1993, puede deducirse que no existe un tratamiento unitario de este tema, ni elementos de conexión de carácter sectorial o provincial, ni unanimidad en la naturaleza de las cláusulas que lo contienen, ya que aunque mayoritariamente son de índole obligacional, también existen las de naturaleza normativa, sobre todo aquéllas que contienen mandatos de carácter genérico.

Su sistematización se va a efectuar, por lo tanto, de forma finalista, o sea, atendiendo a los objetivos perseguidos, lo cual se lleva a cabo desde diversos aspectos y por diversos procedimientos, aunque todo por la finalidad de paliar el desempleo y adquirir compromisos para su creación.

Las cláusulas que vamos a examinar son las siguientes:

1. Cláusulas contra el pluriempleo

Las cláusulas contra el pluriempleo son cuantitativa y cualitativamente el instrumento mayoritariamente utilizado, en orden a colaborar a paliar la situación del desempleo, especialmente en los convenios colectivos sectoriales, como en Cádiz, el de *Industrias Siderometalúrgicas*; Granada, *Aguas para riegos* e *Industrias Siderometalúrgicas*; Huelva, *Industrias Vinícolas*, *Comercio Alimentación y Limpieza de Edificios y Locales*; Málaga, *Fabricación y Venta de Pan*, y Sevilla, *Agencias de Transportes y Mercancías Fraccionadas*. De forma esporádica, en los convenios de empresa, como el convenio de Jaén *Sayr, S.A.*, así como el interprovincial *Industria Cervecera Sevillana*.

Las cláusulas que abordan esta materia son de dos tipos. En primer lugar, aquéllas que efectúan con carácter genérico una declaración en orden a erradicar el pluriempleo como regla general, sin entrar a detallar cuales han de ser los mecanismos para la consecución de tal objetivo. Este es el caso del convenio colectivo del *Comercio de Alimentación* de Huelva, y asimismo, de la misma provincia, el de la empresa *Fomentos de Construcciones y Contratas, S.A.*, que se refiere a que las partes firmantes del convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo a través del sometimiento a la legislación vigente, o el de *Fabricación y Venta de Pan*, de Málaga.

En segundo lugar, se procede a una regulación más concreta en el sentido de configurar las medidas oportunas para evitar el desempleo, por medio de las siguientes fórmulas.

– El procedimiento preferentemente utilizado para evitar el pluriempleo es la suscripción del compromiso por parte de la empresa de que «toda nueva contratación no imponga la práctica del pluriempleo», exceptuando de dicha medida los contratos a tiempo parcial, tal es el caso del convenio de *Industrias de Aceites y Derivados*, de Córdoba, e *Industrias de Confitería, Pastelería, Repostería y Bollería*, de dicha provincia. En él textualmente se recoge la siguiente cláusula: «Conscientes las partes de la dramática situación de desempleo existente en la provincia, convienen en la necesidad de adoptar las medidas necesarias en orden a paliar, en la medida de lo posible, el progresivo deterioro del empleo. A este respecto, se establece la expresa prohibición de contratar personal pluriempleado, salvo en que el empleo anterior sea a jornada parcial.» Y en Granada el sectorial de *Transportes y Mercancías*, donde las empresas adquieren el compromiso de no contratar a los trabajadores/as cuyo contrato supondría la situación de pluriempleo.

– Otro tipo de medidas concretadas en los convenios analizados para la erradicación del pluriempleo, es la de efectuar una correcta aplicación de las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta en otra empresa. Dicha cláusula la encontramos en Cádiz, *Hostelería, Consultorios Privados, Oficinas y Despachos y Comercio al por mayor de frutas y hortalizas*; Huelva, *Comercio de Alimentación e Industrias Vinícolas, Industria Panadera* y la empresa *Fomento de Construcciones y Contratas*; Málaga, *Fábrica y Venta de Pan, Industria Vinícola, Comercio en General*.

– Se considera como medida pertinente para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo el dar conocimiento de la documentación relativa a contratos, cotización a la Seguridad Social y, en su caso, despidos que se efectúen en los distintos centros de trabajos a la representación de los trabajadores/as, estas medidas se bifurcan, entre las que, por un lado, consideran esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores/as o bien exponerlo en lugar visible en el tablón de anuncios de las empresas, documentos tales como los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, y las que

por otro tipifican el incumplimiento de tal obligación con la consideración de falta grave, a efectos de su sanción por la autoridad laboral (convenio de *Hostelería y Comercio del Metal* de la provincia de Cádiz; *Comercio en General*, de Málaga; *Industria Panadera y Alimentación e Industrias Vinícolas* de Huelva).

En otros, como en los convenios de Granada del Metal y el de Agua para riegos, respectivamente, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la Administración, Juzgados y Tribunales competentes, encaminadas a erradicar el pluriempleo y la contratación ilegal en beneficio del sector. A tal fin, la Comisión Mixta acordará las medidas necesarias y tendrá el poder de denunciar a todos los efectos, sin perjuicio de las actividades que con el mismo fin puedan ejercer las asociaciones empresariales, sindicales, empresarios y trabajadores/as, por sí mismo.

– Con carácter bastante excepcional se puede llegar a la decisión de crear una Comisión de Empleo. En este sentido, destaca el convenio *Aceite y Derivados*, de la provincia de Jaén, en la que «dada la grave situación de desempleo que sufre la provincia y con ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución, la central sindical CC.OO. y la Federación de Alimentación de UGT, así como las asociaciones empresariales del sector, coinciden en la necesidad de crear una Comisión Paritaria compuesta por ocho representantes, cuatro por parte de los sindicatos y cuatro por la asociación empresarial, a la que se le encomienda, entre otros, los siguientes objetivos: Estudiar con carácter prioritario la organización del trabajo en las almazaras con sistema continuo de molturación, así como el marco que regula la actuación a seguir en la repercusión sobre el empleo que tales medidas tecnológicas comporte, y a efectos de mayor operatividad se reunirá como mínimo una vez al mes.

Igualmente, con carácter excepcional, se encuentra recogido en el convenio del *Ayuntamiento de Archidona* (Málaga) una cláusula relativa a la garantía del empleo: «Los trabajadores/as ocupados en los servicios antes citados que por motivo de gestión en los servicios municipales pasen a depender funcionalmente de las empresas concesionarias, conservarán su relación de empleo con este Ayuntamiento, respetándose las condiciones y categorías profesionales que viniesen ostentando y garantizándoseles el empleo en el supuesto de que el Ayuntamiento recuperara la gestión directa del servicio municipal.»

2. Cláusulas de control de horas extraordinarias

Como medida de protección de empleo, y para incrementar la creación de puestos de trabajo para que puedan acceder a los mismos los trabajadores/as en paro forzoso, y como contribución a la política general de creación de empleo, se contienen en diversos convenios colectivos cláusulas tendentes a la restricción de las horas extraordinarias.

Como principio general, contenido en las mencionadas cláusulas, se efectúa una alusión genérica a la necesidad de eliminación de las citadas horas, salvo aquéllas de naturaleza estructural o debida a fuerza mayor. Esta fórmula se reitera de forma casi idéntica en los diversos textos. Así, en *Coanbega, S.L.*, de ámbito

interprovincial, se refiere «a la reducción de las horas extraordinarias en los casos de fuerza mayor y aquéllas de naturaleza estructurales».

Redacción semejante se contiene en los asimismo convenios interprovinciales *La Veneciana Sur, S.A.*, *Empresa GETISA* y *Empresa Pública Radio Televisión Andaluza y sus entes filiales*. De igual forma, en el convenio de *Cereol Ibérica, S.A.* «se efectúa un compromiso para reducir las horas extraordinarias ante la gravedad del paro existente y en solidaridad con el mismo».

En la mayoría de los convenios sectoriales, especialmente agrarios y siderometalúrgicas, se incluyen fórmulas del tenor reseñado de contención de las horas extraordinarias, insistiendo que tal medida es debida a la situación de paro existente y con el fin de favorecer a la superación de la actual situación (convenios del Metal y del Campo e Industrias Panaderas, de Jaén; Campo y Hostelería, de Sevilla; Hostelería e Industrias Panadera, de Huelva; Industrias Vinícolas, de Málaga; Transportes de Mercancías, de Granada, etc.).

3. Cláusulas sobre fomento de empleo

Los pactos sobre ofertas de empleo se refieren a los compromisos que se adoptan por los sujetos negociales tendentes al mantenimiento de las dimensiones cuantitativas de las plantillas de las respectivas empresas, a efectos de garantizar los puestos de trabajo al personal incluido en el ámbito de aplicación de cada convenio.

De igual forma, se tiene como objetivo promocionar nuevas contrataciones en caso de vacantes definitivas, estableciéndose determinados procedimientos para llevar a cabo su cobertura, así como incentivar las jubilaciones anticipadas a los 64 años, en virtud del marco legal contenido en el R.D. 1194/1985, en aras a la creación de empleo. También se extiende este grupo de cláusulas a aquéllas que posibilitan la conversión del trabajo temporal en fijo.

En el marco del primer objetivo de los citados, o sea, el afianzamiento de los puestos de trabajo y el mantenimiento de las respectivas plantillas, encontramos compromisos contractuales de diversos matices en los distintos convenios vigentes en 1993.

El convenio colectivo empresarial *Marina Puerto de Santa María, S.A.*, de Cádiz, en su artículo 8, la empresa, tendiendo a una optimización de la plantilla, se compromete a la formación de los trabajadores/as con contratos temporales, los cuales, cumplidos los tres años continuados de trabajo, pasarán automáticamente a la condición de indefinidos. El Comité reconoce la necesidad de que la Dirección pueda hacer uso de mecanismos flexibles de contratación para dimensionar de manera adecuada la plantilla. En la negociación del próximo convenio, contemplada la realidad de la empresa, se estudiará nuevamente la estabilidad del empleo.

Igualmente de la provincia de Cádiz, *Servicios y Mantenimientos Alcomar, S.L.*: Se considera objeto prioritario el garantizar los puestos de trabajo al personal afectado por el convenio.

Los representantes deberán ser informados de cualquier alteración que se

produzca en la plantilla, así como las altas y bajas del personal afectado por el convenio.

Astilleros Españoles, S.A. (Puerto Real): La aplicación y desarrollo del acuerdo marco DCN se realizará dentro de un planteamiento prioritario del empleo en las empresas de la DCN-INI.

Se configura como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo. En este sentido, la Dirección se compromete a no adoptar durante su vigencia medidas de extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas que no hayan sido previamente pactadas con los representantes de los trabajadores/as.

Si la Dirección se viese en la necesidad de proponer expedientes de regulación temporal de empleo, hará entrega a los representantes de los trabajadores/as de la documentación legalmente establecida, dándose por iniciado el periodo de consultas.

Dicho expediente será negociado con el Comité de Empresa durante el periodo de cinco días. Si transcurrido este plazo no se hubiese llegado a un acuerdo, se dará traslado a la Comisión de Resolución de Conflictos, prevista en el apartado 15 del acuerdo marco DCN, que lo debatirá durante un periodo de cinco días. Si en este caso tampoco se alcanzase un acuerdo, se llevará a árbitro previsto en el mencionado apartado, que resolverá en un plazo máximo de cinco días.

El acuerdo o arbitraje que se alcance en cualquiera de las tres fases será remitido para su homologación a la autoridad laboral.

Si por razones tecnológicas o económicas fuese necesario tramitar un expediente de extinción de los contratos, el procedimiento a seguir será el descrito en el párrafo cuarto, ampliándose los plazos a diez días en cada una de las instancias.

En los casos de expedientes de extinción de relaciones laborales, la Dirección garantizará a cada uno de los trabajadores/as que hubiesen estado incluidos en expedientes de regulación temporal de empleo la compensación correspondiente por el periodo de prestaciones por desempleo consumido durante su regulación.

En un plazo de seis meses desde la firma del acuerdo marco DCN, se negociará un sistema de promociones y ascensos, en coherencia con la nueva clasificación profesional, entre los sindicatos firmantes del acuerdo marco DCN y la Dirección de la misma.

De regulación idéntica a la anterior, se contiene asimismo, en el convenio *Astilleros Españoles, S.A.*, de Sevilla.

En el convenio de la empresa *Simetal Industrial, S.A.*, de Córdoba, en el artículo 25, relativo a contratación, especifica que las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, y en tal sentido, al menos el 30% de los trabajadores/as deberán ser fijos de plantilla.

Los convenios de *Inagra, S.A.* y *Hermandad Farmacéutica Granadina, Sociedad Cooperativa*, de Granada, incluyen un artículo sobre garantía laboral, garantía de estabilidad en la relación de trabajo. El de *Hermandad Farmacéutica*, garantiza el empleo o la estabilidad de la plantilla actual en la empresa resultante de la «fusión» que acometa con otras entidades o de los acuerdos de colaboración

que concierte. Igual compromiso adquiere la empresa para el supuesto de que procediera a la mecanización o informatización de cualquier departamento.

El convenio de *Inagra, S.A.* habla de garantía de estabilidad en la relación de trabajo, en donde en el apartado 2.º del artículo 12 dice que los trabajadores/as contratados por el sistema de contrato de seis meses renovables hasta tres años, pasarán a tener la condición de fijos de plantilla aquél que alcance la última prórroga para ese puesto de trabajo. Los trabajadores/as que sustituyendo al personal jubilado de acuerdo con la empresa, pasarán a ser fijos de plantilla a partir de dos renovaciones de contrato. Asimismo, la empresa y el Comité establecerán las medidas correspondientes sobre política de empleo.

En el supuesto de una reducción de plantilla, el convenio sectorial de *Autoescuelas*, de la misma provincia, garantiza la preferencia de permanencia en la empresa de aquellos trabajadores/as que realicen su labor en ellas en régimen de plena dedicación.

El convenio de la *Empresa Municipal de Transportes Urbanos, S.A.*, de Huelva, dedica un artículo a la protección al empleo para el caso de retirada de carnet de conducir.

El convenio de sector del *Aceite y sus derivados*, de la provincia de Jaén, en el capítulo que dedica a la productividad, también garantiza el mantenimiento de la plantilla ocupada global o por turno de cada una de las almazaras y fábricas de aceite afectadas por el convenio. En la utilización de los sistemas productivos por el personal que quede excedente como consecuencia de la instalación de un formador de cargos con un solo trabajador, habrá de ser ocupado en otro puesto de trabajo. Cuando se trate de almazaras dotadas de estratificadoras de masa o formadores de cargo, cualquier medida de carácter tecnológico que afecte en un futuro al mantenimiento de la mano de obra ocupada en el sector, previamente a su aplicación, será estudiada en sus repercusiones por las centrales sindicales CC.OO. y UGT y la representación patronal, considerando en la negociación como objetivo básico el mantenimiento del mayor número posible de puestos de trabajo en el ámbito de dicho convenio.

Los trabajadores/as temporeros y eventuales de sector agropecuario de Jaén adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos seis meses de trabajo ininterrumpido en la empresa.

Por su parte, la empresa *Caterair Madrid, S.A.*, de Málaga, se compromete a mantener los puestos de trabajo de los empleados/as fijos de plantilla como garantía personal hacia los mismos.

El convenio de Huelva *Proyectos, Servicios e Instalaciones, S.A.* incluye en su articulado la «garantía de empleo», siendo su contenido el siguiente: «En caso de terminación del contrato administrativo con el Ayuntamiento por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores/as, quedando el nuevo titular, o el Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores/as, y en su defecto se estará a lo establecido en el artículo 44 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En el convenio colectivo interprovincial *La Veneciana del Sur, S.A.*, se

incluye un artículo en el que con la finalidad de mantener la conservación del empleo, se regulan los traslados temporales de personal a otras sucursales de la siguiente forma: Conscientes de la necesidad de personal que suele producirse en ocasiones en las sucursales, y con el objeto de mantener la conservación del empleo, se hace necesario el desplazamiento temporal entre los distintos centros de trabajo, todo lo cual queda exhaustivamente regulado en el texto del convenio.

El reconocimiento del derecho individual y subjetivo a través de convenio de la jubilación a los 64 años y su incentivación, y por otro el compromiso que se asume por los empresarios de sustituir a aquellos trabajadores/as que hagan uso de tal derecho, respetando el nivel de la plantilla, efectuando la contratación de otro trabajador que sea titular del derecho de cualquiera de las prestaciones por desempleo, o joven demandante de prime empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido, en la forma que establece el R.D.L. 14/1981, y R.D. 2.705, del mismo año, a fin de que los trabajadores/as que hubieran cumplido los 64 años puedan jubilarse con el 100% de su base de cotización, se contempla en los términos citados en el artículo 21 del convenio colectivo de la empresa *Inagra, S.A.*, de Granada.

Del mismo modo, en el ámbito sectorial del *Aceite y sus derivados*, de la provincia de Jaén, las empresas, en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema, se comprometen a posibilitar a los trabajadores/as de 62 o más años que así lo soliciten la jubilación parcial, produciéndose consecuentemente el correspondiente contrato de relevo. Esta disposición no será de aplicación a los trabajadores/as de temporada o campaña, dada las dificultades que ello presenta.

Por su parte, el *Ayuntamiento de Pilas* (Sevilla), de conformidad con lo establecido en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, por el que se dictan normas sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones, aquellos trabajadores/as que llegada la edad de 64 años optaran por solicitar la jubilación a su amparo, serán sustituidos por otro trabajador en los términos y condiciones establecidas en el R.D. último, pudiendo a tal efecto utilizar cualquiera de las modalidades de contratación por aquél autorizados, debiendo el trabajador que efectúe tal opción solicitar la jubilación con una antelación de seis meses a la fecha de cese efectivo en el trabajo.

Panaderías, de Cádiz: «En caso de vacantes provisionales de trabajadores/as, éstas serán ocupadas o cubiertas por trabajadores/as en paro del sector de panadería. De no haber trabajadores/as en paro, se distribuirán los salarios que correspondan al trabajador en baja entre el resto de la plantilla, siempre que se cubra el cupo de harina del trabajador al que se sustituye. Las bajas de plantilla que pudieran producirse por jubilación, fallecimiento o cualquier otro motivo, serán cubiertas por otro trabajador del sector.»

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., de Cádiz, igualmente: «De conformidad con lo dispuesto en el R.D. 1.194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo, y para los casos de trabajadores/as con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos pasivos, la empresa se obliga a sustituir

a cada trabajador jubilado por otro trabajador al amparo de lo previsto en el R.D. mencionado.

Cuando sea preciso cubrir las bajas que se produzcan por fallecimiento, excedencia que supere el año e incapacidad que no permita al trabajador seguir en el puesto de trabajo, se cubrirán preferentemente con trabajadores/as que habitualmente hayan prestado servicios por temporada en la empresa y siempre que en su caso reúnan los requisitos necesarios para las contrataciones bonificadas.»

En el convenio colectivo interprovincial de la *Empresa Pública R.T.V.A. y sus sociedades filiales*, se establecen una serie de indemnizaciones económicas en caso de jubilaciones anticipadas entre las edades comprendidas entre los 60 y 64 años, ambos inclusive. La cuantía de las mismas oscilan por la edad y la antigüedad del trabajador en la empresa.

En lo que se refiere a la promoción de los contratos de carácter indefinido, se detectan cláusulas en este sentido en los siguientes convenios:

El convenio de la empresa *Centro Asistencial San Juan de Dios*, de Málaga, se compromete a realizar seis contratos de duración indefinida. Igualmente, realizará tres contratos eventuales por encima de la plantilla al 31 de diciembre de 1992.

Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, las plantillas de los trabajadores/as de las empresas del sector de *Panaderías* de la provincia de Sevilla estarán compuestas como mínimo por el 70% de contratos fijos. Los aprendices y contratados para formación y/ prácticas, respectivamente, pasarán a fijos de plantilla al terminar su aprendizaje, formación o práctica.

Empresa Provincial de Recaudación e Informáticas, S.A. (EPRINSA), de Córdoba: «La empresa se compromete a estudiar durante el año 1993 la posibilidad de que todo el personal que actualmente presta servicio en la empresa con contrato temporal, pero con una antigüedad mínima de dos años, pueda adquirir la condición de fijo de plantilla.»

Hospital Psiquiátrico San Francisco de Asís, S.A., de Málaga: «La empresa se compromete a aumentar durante los años 1993 y 1994 el número de puestos de trabajo fijos en plantilla.»

El convenio del sector *Agropecuario* de la provincia de Huelva prevé que los trabajadores/as eventuales y temporeros adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpidos en la empresa, contados desde la fecha en que hubiesen comenzado la prestación de servicios a la misma. No se considerará que existe interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

Distintas a las anteriores son aquellas cláusulas en las que el compromiso versa sobre el fomento de la contratación juvenil, lo cual acaecen generalmente en convenios del ámbito de la Administración Pública, específicamente en los suscritos por los distintos Ayuntamientos.

Para estimular el empleo juvenil, el *Ayuntamiento de Punta Umbría*, de Huelva, reservará un porcentaje de los contratos a elaborar (que se fijará de acuerdo con el Comité de Empresa) por las modalidades contractuales de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11

del Estatuto de los Trabajadores, cuya nueva redacción viene dada por la ley 32/84, de 2 de agosto. El salario base del contrato en prácticas será igual a la base de cotización mínima que en su caso corresponda, en proporción a la duración del trabajo pactado.

El *Ayuntamiento de Huércal-Overa*, de Almería, ante la grave crisis de paro que afecta a la provincia, adoptó como medida de fomento de empleo el aplicar íntegramente el artículo 35 del convenio dedicado a la Oferta Pública de Empleo, en los plazos y condiciones establecidos; eliminar las horas extraordinarias y fomentar la contratación de trabajadores/as minusválidos. Para ello, el Ayuntamiento deberá emplear un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.

El *Ayuntamiento de Coria del Río*, de Sevilla, ofrecerá dentro de todas sus ofertas de empleo para personal laboral un 25% de las plazas para trabajadores/as que opten a su primer empleo, para el caso de puestos de trabajo no incluidos en la plantilla del Ayuntamiento.

El *Ayuntamiento de La Rinconada*, de Sevilla, para estimular el empleo juvenil, reservará un porcentaje de las plazas convocadas (que fijará de acuerdo con el Comité de Empresa) para la modalidad contractual de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la ley 30/84, de 2 de agosto.

El salario base del contrato en prácticas será igual a la base mínima de cotización que en su caso corresponda, en proporción a la duración de la jornada de trabajo.

Por último, el convenio del *Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache* establece que: «Al objeto de fomentar el empleo juvenil, y sobre todo en lo referido a los planes sociales de Fomento de Empleo, el salario del contratado en prácticas y formación será igual a la base mínima de cotización que en su caso corresponda, en proporción a la duración de la jornada pactada.»

También se recoge, por ejemplo, en el convenio de *Piel-Marroquinería*, de la provincia de Cádiz, el que con el fin de fomentar la contratación juvenil, se establece en la tabla de salarios de retribución para las contrataciones de trabajadores/as de dieciséis y diecisiete años, obligándose la empresa a que cada cinco nuevos contratos que se hagan, uno de ellos debe ser a un trabajador/a menor de diecinueve años.

De igual forma, se contienen en diversos convenios una serie de pactos que se refieren más estrictamente que al fomento de empleo, a medidas que posibiliten la promoción interna. Así, en convenios de empresas tales como el de *Setex-Aparki, S.A.*, de Almería, en caso de vacante en cualquier puesto de trabajo, a excepción de jefe de Servicio, oficial administrativo y técnico oficial 2.º, se cubrirá por personal de la empresa a través de convocatoria que la misma realizará de mutuo acuerdo con el Comité. Las vacantes de los tres puestos exceptuados se cubrirán por la empresa, previa consulta con el Comité. En el convenio de *Marina Puerto de Santa María, S.A.*, de Cádiz, para cubrir las vacantes que puedan producirse, tendrá prioridad, en igualdad de circunstancias, el personal fijo de la empresa, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades.

En caso de que existan dos o más candidatos idénticamente cualificados con derecho a ser considerados para la promoción, tendrá preferencia el de más antigüedad, habida cuenta también de la situación de cargas familiares.

En el convenio de *Inagra, S.A.*, de Granada, cuando sea necesario cubrir puestos de mando como capataces, conductores, jefes, la empresa acudirá al personal fijo de plantilla que esté cualificado para ello. La empresa realizará con la vigilancia del Comité las pruebas oportunas para comprobación de conocimientos de los que accedan a dichas categorías.

Cuando se produzca una vacante o nuevo puesto de trabajo en los subgrupos 1, 2 y 3, en la empresa *RELSA (Recaudación y Limpieza, S.A.)*, de Sevilla, se cubrirán con el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, siempre y cuando éste reúna las condiciones idóneas para el puesto. Las vacantes y ascensos en los demás grupos, excepción hecha de las categorías de encargado provincial y jefe de Administración, se cubrirán por concurso oposición, en donde, en igualdad de aptitud, será la antigüedad factor determinante.

La empresa *Tranvías de Sevilla, S.A.*, de Sevilla, se compromete a dar oportunidades a sus productores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores, mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores/as de la empresa que acrediten su capacidad. Para la contratación de aprendices se dará preferencia a los hijos de los trabajadores/as de la empresa. Todo lo anterior no limita la libre contratación de trabajadores/as para puestos de confianza o de mandato.

La empresa pública interprovincial *RTVA y sus empresas filiales* establece el derecho al ascenso y promoción del personal en base a la aptitud y capacidad, para lo cual se establece un sistema de promoción interna y acceso a los puestos de trabajo de superior categoría siempre que se reúnan los requisitos exigidos para la plaza en cuestión.

Por lo que respecta, asimismo, a la provisión de vacantes, esencialmente en el sector de la Administración Pública, la cláusula concertada en los convenios va ligada a una Oferta Pública de Empleo, que de forma pormenorizada regula estos procedimientos a fin de «objetivizar» la contratación desde la imposición de pruebas selectivas, pasando por los requisitos de la convocatoria y composición del tribunal calificador, garantizándose la participación de los trabajadores/as en los tribunales de examen, así como en los procesos de selección. (Ayuntamiento de Huércal-Overa, Almería; Ayuntamiento de Ubrique, Cádiz; Ayuntamientos de Los Palacios, Villafranca, Osuna, Coria del Río y La Rinconada, todos ellos de Sevilla.)

En esta misma línea, el convenio del sector agropecuario de Huelva efectúa un llamamiento a la contratación a través de la Junta Local de Empleo. El convenio de RTVA y sus empresas filiales canalizará las contrataciones de personal a través de una Mesa de contratación, en la que participa la representación del Comité Intercentro. Dicha Mesa creará una bolsa de trabajo con todos aquellos opositores que no habiendo obtenido plaza hayan alcanzado una puntuación meritosa. Este listado será público y se acudirá a él cuando sea necesario realizar alguna contratación.

4. Cláusulas sobre absentismo

El establecimiento de determinadas medidas a efectos de mejorar las ratios de absentismo, dada su incidencia negativa en los índices de productividad, y a efectos de mantener y en su caso potenciar los niveles de competitividad de las empresas como instrumento que posibilite el mantenimiento y creación de puestos de trabajo, se articulan, generalmente unidas a manifestaciones genéricas sobre la necesidad de incentivar el rendimiento, una serie de cláusulas en las que se establecen los mecanismos precisos para incidir sobre las ausencias al trabajo. Las medidas que generalmente se adoptan son de naturaleza económica y suelen venir relacionadas con el Plus de Asistencia, premios por productividad o se introducen modificaciones en la estructura salarial en caso de ausencia por enfermedad u otros motivos, aunque se suelen excepcionar las situaciones de incapacidad laboral transitoria debida a accidente laboral o enfermedad profesional.

Así, en el convenio de la empresa de Almería *Hornos Ibéricos Alba, S.A. (GADOR)*, cada mes se abonará una prima por absentismo, siempre que no se falte al trabajo por ningún motivo (incluidos visita médica, enfermedad, accidentes, no computándose a estos efectos los permisos legales no incluidos en los apartados anteriores y de exigencia horaria o de día ineludible), mensualmente, manteniéndose el tope hasta el mes en que se produzca una falta por absentismo.

Astilleros Españoles, S.A. (Puerto Real), tras referirse a la consecución de los objetivos de disminución de absentismo previstos en el anterior acuerdo marco DCN, se abonará la prima correspondiente a 1993, por un importe de 23.728 pesetas, consolidándose para 1994 esta prima, que se incorporará automáticamente al salario base de cada trabajador.

En este orden de cosas, las partes convienen en la necesidad de mejorar los ratios de absentismo, que inciden negativamente en la productividad. Por tanto, se atenderá a vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones en vigor sobre la referida materia y a instituir aquellas medidas que afectando al régimen de trabajo tiendan a disminuir el absentismo, como las que a continuación se indican:

Coordinar de forma efectiva la actuación del servicio médico de empresa con los órganos médicos e inspectores de la Seguridad Social en el seguimiento de los procesos de baja por enfermedad.

Exigir la cumplimentación rigurosa de los partes médicos de bajas por enfermedad y/o accidentes, las actuaciones consiguientes de los organismos gestores e inspectores de la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en las correspondientes órdenes ministeriales de 21/3/74 y demás disposiciones concordantes de aplicación.

Enfocar la asistencia médica y social hacia aquellos procesos de enfermedad que por su larga duración hagan suponer la precisión de un especial cuidado de las personas que los padecen.

Armonizar el examen médico al ingreso con las pruebas prácticas profesionales y psicotécnicas que determinen al máximo posible el grado de adaptación del trabajador al puesto o puestos de trabajo a ocupar inicial o sucesivamente.

Observar un periodo de adaptación, variable según las circunstancias, en los puestos de trabajo, efectuando si fuera preciso, cursos de reentrenamiento o readaptación o determinando si se requiere una nueva ocupación.

Se faculta a la Dirección para poder comprobar la existencia, las causas y duración de la enfermedad o lesión, incluso mediante visitas de inspección en el domicilio del productor. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución en su caso, del complemento percibido, pasándose la correspondiente comunicación a la Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social, a los efectos prevenidos en la Orden de 21/3/74, sin perjuicio de considerar el hecho como constitutivo de falta sancionable.

Se mantiene en sus mismos términos para los empleados la concesión actual de abono del sueldo en las enfermedades o accidentes tratados en régimen de asistencia ambulatoria.

El Patronato Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Granada recoge en el artículo dedicado al complemento de productividad, su distribución, señalando que en el 53% del total de la partida presupuestada se dedicará estrictamente a tal concepto. El otro 47% restante se aplicará a otros criterios, entre los que se encuentran la asistencia horaria y absentismo. Sin perjuicio del cumplimiento horario que legalmente corresponda en cada caso, este concepto va destinado a valorar con carácter general las actitudes no absentistas, tanto respecto de aquél cuanto del resto de supuestos que provoquen ausencia en el trabajo. Este concepto valora el nivel de absentismo, cualquiera que sea su causa.

En Huelva, *Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.*: En los casos de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará el plus extrasalarial a partir del décimo día de cada periodo de baja, siempre que el absentismo en cómputo anual sea inferior al 10%. En caso de que el índice de absentismo esté entre el 10% y el 14%, se abonará, en las condiciones anteriormente citadas, las cantidades de 181 pesetas de este plus extrasalarial, lo que implica una reducción de su cuantía total.

En Jaén, *Inespal, S.A.*, ambas partes establecen como necesidad permanente la de actuar sobre el absentismo por todos los medios que cada una de ellas tenga a su alcance y con el propósito de reducir su incidencia, tendiendo hacia el mejor de los índices en centros de sus características.

A tal efecto, se fija como objetivo específico el de alcanzar un índice absoluto de absentismo igual o inferior al 4%.

A su vez, se tendrán en cuenta los índices concretos de absentismo por enfermedad, en orden a regular las incapacidades laborales transitorias por este concepto.

El convenio del sector *Siderometalúrgico* de la provincia de Málaga, en el artículo dedicado a la productividad y absentismo, prevé que se podrá establecer un sistema de incentivos o tabla de rendimiento a iniciativa de cualquiera de las partes. Cuando no exista acuerdo entre ella, se podrá acudir a la comisión paritaria, que actuará de árbitro y tratará de evitar abusos.

Asimismo, faculta a la comisión paritaria para que actúe e intente buscar una solución cuando se produzcan problemas de absentismo dada la negativa incidencia del mismo en la marcha de la empresa.

La empresa *Siderúrgica Sevillana, S.A.*, con el fin de luchar contra el absentismo laboral, cuya erradicación interesa tanto a la Dirección como a la plantilla de la empresa, establece un premio a la asistencia, que se abonará por día efectivamente trabajado a los productores que lo venían percibiendo durante la vigencia del anterior convenio y a los que los sustituyan en sus puestos de trabajo durante la vigencia del presente, fijándose la cuantía de dicho premio en la cantidad que se especifica en una tabla anexa al convenio.

Las cantidades que hubiera correspondido abonar a los trabajadores/as ausente en cada jornada se ingresarán en un fondo, que se destinará a sufragar el importe de las primas de la póliza de seguro colectivo.

La empresa *Reyenvas, S.A.*, al efecto de la disminución al máximo del absentismo, establece un premio con carácter mensual, regulándose la percepción del mismo de acuerdo con las condiciones siguientes:

Se designa la cantidad de 149.187 pesetas como premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo en su cómputo global no supera el 4,5%. El índice de absentismo es el cociente entre los días naturales de absentismo al mes y los días naturales de dicho periodo, referidos a toda la plantilla.

Para el cómputo de dicho índice, se tomarán todas las ausencias, exceptuando las vacaciones, permisos por matrimonio y horas sindicales. El premio por absentismo sólo será percibido en los meses naturales del año, sin que por tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas de julio, Navidad y beneficios.

Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto, se tendrán en cuenta las siguientes bases:

A un absentismo superior a 4,5%, corresponde 0 pesetas.

A un índice igual al 4,5%, corresponde 149.187 pesetas.

A cada décima de reducción del citado índice inferior al 4,5%, corresponde la cantidad mensual de 6.245 pesetas.

La cantidad total mensual obtenida se repartirá linealmente entre aquellos trabajadores/as cuyo índice individual sea inferior al citado 4,5%.

Ibérica de Envases Plásticos, S.A. (Sevilla) acuerda estudiar, regular y erradicar en lo posible las causas que originen el absentismo, excluidas las que se refieren al disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados, accidentes de trabajo y permisos no retribuidos, recuperados por el trabajador afectado dentro del periodo correspondiente y las establecidas en el artículo 14 (licencias, permisos y excedencias) del convenio, con el objetivo de establecer medidas correctoras del mismo.

Snack Ventures Europe, S.C.A. (Sevilla), en su disposición adicional segunda, se establece una comisión de seguimiento de absentismo formada por los representantes elegidos de los trabajadores/as y por el delegado de ventas en Sevilla y el jefe de Recursos Humanos de zona para el estudio de las causas de absentismo en la Delegación a partir de los datos proporcionados por la empresa. Estas reuniones tendrán carácter trimestral.

Cementos de Atlántico, S.A. (Sevilla) abonará el 100% del salario en los casos de absentismo por enfermedad o accidente, pero la empresa contará con el apoyo que necesite de sus empleados para ir tomando progresivamente las medidas que estime oportunas para mantener éste por bajo de los límites de ocho días por empleado y año.

Toda retención que haga la empresa obligadamente deberá ir a incrementar un fondo que se crea para premiar a final de año a todos los empleados que hayan faltado menos de siete días al año. No se considerarán incluidos en estos siete días las licencias por boda, nacimiento de hijo y muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos de empleado.

Como primeras medidas para combatir el absentismo indebido se estipula lo siguiente:

La empresa ampliará a toda la plantilla lo concedido en el artículo 8, en el caso de que el límite de absentismo marcado en el párrafo primero de este artículo no sobrepase como promedio de la plantilla durante el periodo de doce meses que va del 1/9/92 al 31/8/93.

Todo empleado enfermo o accidentado deberá permanecer en su domicilio y firmar el impreso que cualquier representante de la empresa le presente en las visitas que ésta ordene hacerle.

Igualmente, la empresa podrá citar para reconocimiento médico obligado a los enfermos que estime oportuno.

La empresa, tras el asesoramiento del médico de la misma mediante escrito previo, podrá otorgar permiso, excusando de la permanencia del domicilio por un tiempo determinado.

Emasesa: Con el fin de mejorar la productividad y luchar contra el absentismo, se establece un premio anual, consistente en el importe de siete sueldos base diario con las siguientes condiciones:

Se detraerá el importe equivalente a dos sueldos base diario por cada día de falta injustificada.

Se detraerá el importe equivalente al 25% de un sueldo base diario por cada día de falta justificada, considerándose como tales las de I.L.T., permisos retribuidos, salidas permitidas durante la jornada laboral y saldo negativo de cómputo anual, con independencia de la liquidación ordinaria del mismo, siempre y cuando en estos dos últimos casos se complete una jornada laboral.

El premio se abonará por años vencidos en la nómina del mes de febrero.

Las cantidades así detraídas pasarán a engrosar el fondo de acción social.

Todo lo anterior se establece sin perjuicio de los restantes efectos que la normativa en vigor establece en caso de ausencia al trabajo.

VI. DERECHOS SINDICALES

Prov.	Empresa	%	Sector	%	Total	%
Almería	12	46,15	12	85,71	24	60,00
Cádiz	36	66,67	23	65,71	59	66,29

Prov.	Empresa	%	Sector	%	Total	%
Córdoba	16	45,71	8	50,00	24	47,06
Granada	18	62,07	10	52,63	28	58,33
Huelva	14	73,68	8	72,73	22	73,33
Jaén	11	73,33	8	33,33	19	48,72
Málaga	40	63,49	12	60,00	52	62,65
Sevilla	54	66,67	13	68,42	67	67,00
Interprov.	11	73,33	—	—	11	73,33
Total	212	62,91	94	59,49	306	61,82

El reconocimiento de los derechos sindicales es una materia que es objeto de regulación en un número muy importante de convenios, ya que de los 495 que se han tomado como base para este estudio, 306 son los que regulan de forma expresa esta materia, el 61,82%, de ellos 94 de sector, el 59,49% y 212 de empresa, el 62,91%.

El índice global de 1993 es bastante inferior al del año anterior, en el que los derechos sindicales venían incluidos en el 82,22% de los convenios suscritos (el 88,33 de los de sector y el 80,17% de los de empresa), desconociéndose la causa de tal descenso.

Por provincia, es Huelva, con el 73,33%, la que de forma global refleja el índice más alto, situándose los restantes índices provinciales entre el 67% de Sevilla y el 47,06% de Córdoba.

Los aspectos más importantes que configuran estos derechos en los distintos convenios colectivos son los referidos a las siguientes cuestiones:

Representatividad sindical: Se articula, entre otros, en todos los convenios del sector de la construcción, así como en la mayoría de otros sectores, como siderometalúrgico, hostelería..., en el sentido de considerar la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a la organización firmante, por parte empresarial, consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para facilitar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresarios.

Libertad sindical: El reconocimiento de la libertad sindical no sólo se pone de manifiesto, sin que se posibilite su ejercicio por medio de cláusulas que garanticen la no discriminación por motivos sindicales, tanto por la mera afiliación como por el ejercicio de las actividades sindicales. Cláusulas de este tenor, se encuentran tanto en convenios de sector como de empresa.

Cuota sindical: El descuento de la cuota sindical es objeto, igualmente, de tratamiento mayoritario en los convenios de sector, así como en algunos de empresa, como Ertoil, Quash, y en los del sector público. En determinados supuestos, como en los convenios del sector de la Construcción, dicha posibilidad se recoge de forma muy minuciosa: «Los empresarios, mediante solicitud expresa del sindicato correspondiente y previa conformidad expresa del trabajador afiliado al mismo, procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la transferencia de su importe, correspondiendo exclusivamente al trabajador

interesado remitir a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad en cuestión.

Crédito horario y posibilidad de su acumulación: El crédito de horas sindicales retribuidas, por encima de las reconocidas en la normativa vigente, referida tanto a la representación unitaria como a la institucional, se reconoce fundamentalmente en algún convenio de sector, así como en algunos de empresa, especialmente los de sector público.

A título de ejemplo, se podría citar el convenio provincial de Sevilla del sector siderometalúrgico, en el que se establece que en las empresas de hasta treinta trabajadores/as se otorgarán veinte horas, cinco más que las garantizadas en el E.T.; en el de Córdoba, en empresas de hasta cien trabajadores/as, veintiuna horas (seis más que en el E.T.); de ciento uno a doscientos cincuenta, veinticinco horas (cinco más que en el E.T.); de doscientos cincuenta y uno a quinientos, treinta y cinco horas (cinco más que en el E.T.); de quinientos uno a setecientos cincuenta, treinta y seis horas (una más que en el E.T.); de setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas (igual que en el E.T.). En el convenio del Ayuntamiento de Málaga se les reconoce a los componentes del Comité de Empresa cuarenta horas mensuales para la realización de sus funciones representativas, quedando fuera del cómputo de las mismas las empleadas en reuniones con la dirección y las que se utilicen en su caso para la negociación colectiva.

Igualmente, se prevé la posibilidad de la acumulación de horas reconocidas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los delegados de Personal, pudiendo acumularse este crédito horario en uno o varios de sus componentes, sin rebasarse el máximo total garantizado. Asimismo, se alude en estos convenios a que las horas invertidas en negociaciones con el empresario no se computarán a efectos del crédito horario. En el convenio de Ertoil, se supedita dicha acumulación a solicitarlo por escrito a la dirección, el cual debe de ser firmado por todos los miembros que cedan o acumulen horas, así como por el secretario del Comité o Delegado de Personal.

Competencias y garantías de los delegados sindicales: Una regulación complementaria a la ley orgánica de Libertad Sindical, en cuanto a delegados y secciones sindicales, la encontramos en referencia con la posibilidad de concesión de excedencias, con reserva de puesto de trabajo, para aquellos trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales, así como la concesión de permisos retribuidos a trabajadores/as fijos que ostenten el cargo de Delegado de Personal, e incluso en el convenio colectivo del sector agropecuario de Málaga se extiende tal posibilidad a aquellos trabajadores/as que ostenten cargos de relevancia en sindicatos de implantación nacional que participen en la negociación del propio convenio.

En el convenio de la provincia de Granada del sector siderometalúrgico se establece que en las empresas de entre cincuenta y cien trabajadores/as se nombrará un delegado sindical entre los afiliados de los sindicatos firmantes, cuyo nombramiento deberá recaer en la persona de un delegado de personal o

miembro del Comité de Empresa. En las empresas de más de cien trabajadores/as se podrá nombrar un delegado sindical entre los afiliados a los sindicatos firmantes.

En el convenio del Ayuntamiento de Málaga se les concede a los delegados sindicales las mismas garantías, incluidas las de crédito horario, que a los miembros del Comité de Empresa, participando en las reuniones de dicho Comité con voz pero sin voto cuando se traten materias de seguridad e higiene. El número de delegados sindicales por secciones sindicales depende de la dimensión de la plantilla, oscilando entre siete delegados sindicales para aquellos sindicatos que gocen de la condición de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y que hayan obtenido el 10% o más de los votos en cada uno de los órganos de representación de la Corporación y un delegado sindical para aquellos sindicatos que sin tener la condición de más representativos tengan presencia al menos en uno de los órganos de representación de la corporación sin tener que haber alcanzado un determinado porcentaje de votos.

VII. LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Prov.	U.G.T.		CC.OO.		Ind.		Otros	
	E	S	E	S	E	S	E	S
Almería	8	12	11	12	2	—	1	—
Cádiz	22	24	28	25	5	—	4	—
Córdoba	11	13	7	11	5	—	3	—
Granada	10	14	10	14	6	—	1	—
Huelva	10	9	8	6	3	—	2	6
Jaén	9	16	11	21	3	—	—	—
Málaga	25	15	25	14	1	—	4	—
Sevilla	41	15	38	14	7	1	6	—
Interprov.	—	11	—	5	—	—	—	—
Total	146	118	149	117	37	1	21	7

Los datos reflejados en el cuadro expresan el número de convenios de empresa y sector en los que han intervenido cada uno de los sindicatos indicados, especificados por provincia y totales.

Estos datos deben interpretarse con cierta reserva, al provenir de las hojas estadísticas cumplimentadas por las comisiones negociadoras (única fuente de información de que disponemos), y éstas no siempre nos llegan debidamente formalizadas, pues en ocasiones figuran en blanco los casilleros correspondientes a la representatividad negociadora; en otras, sólo se menciona el sindicato, sin especificar el número de sus representantes, o bien a veces, se reseña un número de representantes que excede muy ampliamente al que corresponde a la comisión negociadora.

A pesar de las reservas que se derivan de los puntos expuestos, puede

extraerse, sin lugar a dudas, la conclusión de que la representatividad negociadora la ostentan, de forma absolutamente predominante, los sindicatos que tienen la condición de ser los más representativos en nuestra Comunidad Autónoma, y que son la Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía.

Dichas organizaciones sindicales han formado parte de las comisiones negociadoras y han acordado, respectivamente: U.G.T., 264, y CC.OO., 266 convenios colectivos. La aparente contradicción de que la suma del número de las intervenciones tenidas por una y otra central sea superior al número total de convenios del año 93, tiene su causa en que en muchos de los supuestos las dos centrales han negociado y firmado el acuerdo conjuntamente.

La participación de otros sindicatos, según se refleja en el cuadro superior, ha tenido lugar en veintiocho ocasiones. Más actividad negociadora han desplegado los independientes, incluyéndose también en este grupo a los no afiliados a sindicatos, que han participado en treinta y ocho convenios colectivos. Esta limitada actuación de otras organizaciones confirman el protagonismo de las centrales sindicales más representativas en el proceso de negociación colectiva. Así como en la gestión y administración de los convenios durante su periodo de vigencia, que se ejercerá por las mismas, por medio de las Comisiones Paritarias de Interpretación y Seguimiento.

VIII. ESTUDIO DE LOS PRIMEROS CONVENIOS

Provincia	N.º Conv.	Trab. afect.	Emp. afect.
Almería	2	111	2
Cádiz	7	512	126
Córdoba	6	243	6
Granada	2	16	2
Huelva	0	0	0
Jaén	1	10	1
Málaga	10	381	10
Sevilla	9	319	9
Interprov.	1	4.322	1
Total	38	5.914	157

Las características más importantes de los convenios colectivos que por primera vez se han suscrito en 1993 son:

El número de los negociados es el de treinta y ocho, los cuales le son de aplicación a 157 empresas y 5.914 trabajadores/as. La provincia que ha suscrito un mayor número de estos primeros convenios ha sido Málaga, con diez, seguida de Sevilla, con nueve, y Cádiz y Córdoba, con seis, respectivamente, y las que menos, además de Huelva, que no ha negociado ninguno, Jaén, con uno, y Granada y Almería, con dos cada una de ellas.

De los citados convenios, solamente uno es de sector y los restantes treinta y siete de empresa, no obstante lo cual el de naturaleza sectorial incluye dentro de su campo de actuación a la mayoría de las empresas indicadas, ciento veinte. Por el contrario, de los 5.914 trabajadores/as están normativizados por convenio de empresa 5.562, y los restantes 352, se acogen a la regulación sectorial.

Si ponemos en relación el número de convenios con el número de trabajadores/as afectados con la finalidad de determinar el tamaño de la empresa según el número de trabajadores/as afectos a cada una de ellas, la proporción resultante sería de 159,84 trabajadores/as por empresa, lo que implicaría que la dimensión de las mismas sería sensiblemente superior al conjunto de la media andaluza, pero dicha ecuación es ficticia, ya que entre estos convenios se encuentra el de *Empresa Andaluza de Gestión de Tierras, S.A. (GETISA)*, que afecta a 4.322 trabajadores/as; por tanto, obviándolo, el tamaño medio de plantilla sería sensiblemente menor, ya que quedaría fijado en 34,4 trabajadores/as.

El periodo de vigencia que se ha pactado predominantemente es el supraanual, pues veintitrés de ellos (el 60,50%) han fijado un periodo de duración superior al anual, 13 por dos años, y diez, por tres años, respectivamente. Esta acusada tendencia a la negociación plurianual es un fenómeno inverso al que se detectaba en el examen de los convenios en general, en donde la vigencia mayoritariamente fijada ha sido la anual.

La distribución de estos convenios por rama de la actividad económica responde a similares parámetros que la del conjunto de los ultimados en el total anual, ya que el porcentaje más elevado, el 68,42%, se incardinan en la actividad de *Otros servicios*, y dentro de ella, las áreas que predominan son la de Administración Pública y Servicios Recreativos y Culturales. Los restantes, se inscriben: cuatro, en Comercio y Hostelería; tres, en Transportes y en Industrias Químicas, y uno, en Energía y Agua y Otras Industrias Manufactureras.

- Convenios de sector:

El único convenio colectivo sectorial es el de *Consultorios Privados*, de Cádiz, que viene a llenar un vacío convencional preexistente en este área específica de consultorios del sector sanitario de dicha provincia, que ya tenía conveniado el área de *Clínicas y Sanatorios privados*.

Este primer convenio extiende su ámbito de aplicación a las empresas que desarrollan su actividad dentro de los establecimientos sanitarios de cualquier especialidad médica, o clínica de consulta, asistencia, tratamiento, rehabilitación y apoyo al diagnóstico, tales como los laboratorios de análisis clínicos, radiología, podólogos, practicantes, odontólogos, estomatólogos, etc., así como los centros de protésicos dentales. Excluyendo expresamente de su ámbito funcional a todos los establecimientos médicos de hospitalización y de urgencias.

Como ya se ha mencionado, la existencia en el sector sanitario de distintas áreas de actividad, como pueden ser *Consultorios Privados* y *Clínicas y Sanatorios privados*, suscita problemas a la hora de la delimitación de los ámbitos funcionales de cada uno de ellos, al ser la prestación de ambos de idéntica naturaleza, cual es la de la prestación de servicios sanitarios. Del estudio del

contenido de los convenios en cuestión, deviene que el relativo a *Consultorios Privados* regula un campo específico y determinado de la mencionada prestación de servicios sanitarios, cual es la de consultas privadas y laboratorios clínicos o protésicos, en régimen de asistencia estrictamente externa.

Por lo tanto, la línea divisoria entre uno y otro sector es que la actividad sanitaria se preste en régimen de internado o de consulta externa, incluso, según parece desprenderse del artículo 1 del convenio que se analiza, cuando dichas consultas estén ubicadas dentro de establecimientos sanitarios de cualquier índole, siempre que realicen sus funciones de forma autónoma e independiente.

No obstante lo anterior, pueden suscitarse ciertos problemas de colisión entre ambos, ya que la exclusión del ámbito funcional que se contiene en el de Clínicas y Sanatorios Privados se efectúa literalmente a «las consultas privadas de cualquier especialidad que dirigidas por un médico tenga contratados en régimen laboral hasta dos trabajadores/as», por lo que puede desprenderse que aun en régimen externo si la consulta en cuestión tiene una plantilla laboral superior a dicho número entraría dentro del campo de aplicación de los dos pactos.

Al margen del ámbito funcional, otra materia significativa en este nuevo convenio es que se prevé la aplicabilidad con carácter supletorio en todo aquello que no se encuentre regulado expresamente en la Ordenanza Laboral del sector, con respecto a lo cual, y esto es lo novedoso, en la cláusula 26 se contiene un mandato específico, en el sentido de establecer «ante la previsible desaparición de la Ordenanza Laboral de aplicación en el sector, las partes firmantes se comprometen a negociar durante la vigencia del presente convenio la adaptación de lo regulado en dicha norma».

No se efectúa una referencia expresa al ámbito personal, por lo cual se habrá de sobreentender que el mismo estará compuesto por los trabajadores/as que presten servicios en las empresas comprendidas en dicho ámbito funcional. Las categorías profesionales contenidas en el Anexo I son diez, comprendiendo desde los titulados superiores sanitarios hasta aprendices y botones, incluyendo titulaciones medias y ayudantes sanitarios, para los cuales se efectúa una referencia expresa a la Formación Profesional de primero y segundo grado. Asimismo, se incluye una categoría de colaborador de consultas, a la cual no se la pone en relación con ningún tipo de cualificación profesional ni se aclara cuáles han de ser las funciones de esta nueva categoría.

Este convenio colectivo tiene bastantes similitudes con el suscrito el pasado año 92 de *Establecimientos Sanitarios de Consultas, Asistencia, Tratamiento, Rehabilitación y Apoyo al Diagnóstico*, de la provincia de Málaga, en cuyo texto se llevaba a cabo la configuración de una nueva categoría profesional, ya que según el propio texto, existía un vacío legal con respecto a esta categoría «sui generis», cual es la de los trabajadores/as que sin tener titulación realizan funciones específicas en las consultas privadas, estableciéndose la cautela de que sus actuaciones no podían invadir las competencias de otras categorías, tituladas o no, por lo cual puede ser factible que la figura de colaborador de consultas recogida en el convenio de Cádiz se corresponda a la que fue configurada en este convenio de sector de Málaga.

– *Convenios de empresa:*

De los treinta y siete convenios de empresa, diez corresponden a diversos Ayuntamientos, viniendo a ordenar las condiciones de trabajo de su personal laboral. Estos convenios tienen en común, como consecuencia de la unidad normativa a la que está sometida la Administración Local, una serie de materias referidas a:

Personal, como pueden ser: ingreso y selección de personal, ya que todos ellos aluden al procedimiento de oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, teniendo las pruebas de ingreso la naturaleza de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantizarán en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos, capacidad y publicidad; relación de puestos de trabajo, determinación de categorías profesionales, promoción interna, etc., así como una alusión expresa a la ley de Presupuestos Generales del Estado, en todo lo referente a incrementos y revisiones salariales.

De los restantes convenios destacan por la entidad de las plantillas a la que van dirigidos:

El de la *Empresa Provincial de Recaudación e Informática, S.A.*, de Córdoba, de vigencia bianual y con una afectación personal de ciento dos trabajadores/as, divididos en dos grupos diferenciados, *Gestión e Informática*, lo cuales a su vez, se subdividen en distintas categorías, cuyas funciones se detallan en el articulado que se aplica en su totalidad a ambos grupos sin diferenciación alguna excepto en el montante de las retribuciones, no en su estructura, que se compone de los mismos conceptos, las cuales se reflejan en tablas salariales diferenciadas. En el artículo cuarto, se contiene una cláusula de revisión salarial automática para 1994, consistente en las modificaciones que se produzcan en el I.P.C. en el año 1993.

Los convenios colectivos de Quellyn B.V., Hosteleros, con sesenta y cinco trabajadores/as, e Interbuilding Investment Company B.V., con sesenta y siete trabajadores/as, ambos del Municipio de Torremolinos (Málaga), pueden tener la naturaleza más que de convenios de empresas, de convenio de centro de trabajo, según se desprende de la delimitación que se contiene en sus respectivos ámbitos funcionales y personales. Sus contenidos son prácticamente semejantes, similitud que llega a una igualdad de sus cláusulas, tanto en su ordenación como en su literalidad, siendo las diferencias que se detectan, entre uno y otro, de carácter residual, limitándose a las siguientes:

Así, en lo que se refiere a la prórroga, solamente el de Quellyn B.V., prevé que se entenderá prorrogado automáticamente si no se llegase a acuerdo en la nueva negociación, en cuyo caso tendrá lugar una revisión automática, consistente en el porcentaje que establezca el I.P.C. más un 2%, y en el artículo relativo a la excedencia, este último citado remite al convenio provincial de la Hostelería, y el otro, a la legislación vigente.

En estos convenios, dadas las particularidades de la actividad a que van dirigidos, Hostelería y Restauración, se efectúa una detallada normativización de materias como «Vacaciones», en cuya programación se atenderá a la mayor o

menor ocupación del hotel, proyectándose entre la empresa, comité y trabajadores de acuerdo a criterios de buena voluntad; «Días de fiestas anuales», con respecto a los cuales se establece la posibilidad de acumulación o compensación económica, con límites en este último caso; «Jornadas de trabajo» tanto de trabajadores/as fijos como eventuales.

Igualmente, y por la especial incidencia que en este sector tienen los trabajadores/as fijos discontinuos, se los contempla específicamente, anexionándose al texto una relación nominal de aquéllos que tendrán preferencia a efectos de contratación, en la que se indica la antigüedad de cada uno de ellos, estableciéndose el compromiso de que nunca puedan estar menos de veinticinco, prestando servicios activos.

El convenio de la *Orquesta de Sevilla, S.A.* determina en su artículo 2.º que el mismo comprende a toda la actividad propia de la Orquesta de Sevilla, en cualquiera de sus centros y dependencias, extendiéndose a giras y desplazamientos.

El citado convenio se refiere tanto al personal técnico y administrativo como al personal artístico, siendo esta última categoría objeto de una mayor ordenación y normatización a lo largo del articulado del convenio, lo cual es consecuente, dado que la actividad prioritaria a realizar por esta empresa es de índole artístico.

Tanto en lo relativo a la plantilla y organización del trabajo como al funcionamiento, se pormenorizan especialmente las distintas particularidades del personal artístico, desde la clasificación de personal, estableciendo en este apartado que durante la duración del pacto se estudiará una nueva propuesta para su optimización, hasta el vestuario, en cuyo artículo se efectúa no sólo una enumeración de las prendas de vestir que serán facilitadas por la empresa, sino también la forma de vestir que tendrán los profesores en actuación pública. Ya que la lista de vestuario se refiere solamente al masculino, se prevé que para el personal femenino se establecerá una compensación en metálico a efectos de su equiparación, solventándose de esta forma problemas de posible discriminación.

El título referente a retribuciones regula separadamente los derechos económicos de cada una de estas dos categorías de personal, prestándosele una mayor atención al personal artístico dada la complejidad de su estructura salarial, integrada por conceptos atípicos como pueden ser: complemento por productividad artística, retribución complementaria por participar en ciclos de «música de cámara», complementos por grabaciones, complementos por interpretación de instrumentos especiales, etc.

Los restantes apartados del convenio, dedicados a permisos y licencias, atenciones sociales y régimen disciplinario, se refieren a toda la plantilla sin excepción, efectuándose, por último, una remisión al convenio del personal laboral de la Junta de Andalucía en lo referente al Reglamento Interno, funciones y competencias de la Comisión Paritaria.

El convenio colectivo del Organismo Autónomo Local de Promoción y Desarrollo de Antequera (Málaga) señala en su hoja estadística una plantilla de setenta y nueve trabajadores/as, pero de su examen se deduce que el mismo va dirigido no sólo al personal que tiene estrictamente la consideración de trabaja-

dores/as por cuenta ajena, sino que se incluye, además, a los «Alumnos trabajadores/as» y a los «Alumnos auxiliares» acogidos a programas de empleo-formación, impartido, gestionado o desarrollado por el O.A.L.; por lo tanto, su plantilla permanente es menor considerablemente.

Otros convenios relativos a empresas con plantillas superiores a veinticinco trabajadores/as son: «Setex-Aparki, S.A.», sesenta (Almería); «Club de Golf Nuevo Santi Petri», empresas Resort Andalucía, S.A., cuarenta y ocho, y Club de Golf Sotogrande, cuarenta y cuatro (Cádiz); «Industrias Alimentarias de Montilla, S.A.», cuarenta y cinco, y «Simital Industrial, S.A.», cuarenta y cinco (Córdoba); «Hadepeña, S.A.», cuarenta y dos, y «Fundación Pública Teatro Municipal Miguel Cervantes», cuarenta (Málaga), y «Recaudación y Limpieza, S.A.», cuarenta y siete, y «Antonio Gómez Rodríguez», cuarenta y tres (Sevilla).

IX. PACTOS EXTRAESTATUTARIOS Y OTROS ACUERDOS

1. Pactos extraestatutarios

Se relacionan, bajo la denominación de pactos extraestatutarios, los acuerdos colectivos de eficacia limitada, con indicación de su ámbito de aplicación, de acuerdo con los contenidos expresados en los respectivos pactos, vigencia e indicación de la materia a que los mismos se refieren.

Almería:

Denominación: Empresa de yeso y colocación de escayola.

Ámbito funcional. Su campo de aplicación se extiende a las empresas firmantes del acuerdo y a aquéllas que en lo sucesivo se adhieren al mismo. La relación de empresas que lo suscriben se anexas al acuerdo, su número asciende al de 26. *El ámbito personal* abarca a los trabajadores que bajo cualquier tipo de modalidad contractual presten servicios en las mismas. Se fija en doscientos el número de los actualmente en activo. *El ámbito temporal* es del 14/9/93 a 14/9/96. Su contenido se refiere a la fijación del régimen económico que se efectúa a través del establecimiento de un módulo económico por metro de trabajo, cuya cuantía depende de la modalidad del trabajo a realizar. Se fija como cláusula de revisión anual con carácter automático el incremento que se opere por el convenio colectivo provincial de Almería para la Construcción y Obras Públicas.

Denominación: Subsector de talleres de escayola.

Ámbito funcional. Será de aplicación a las empresas firmantes que desarrollen su actividad en el mencionado subsector de talleres de escayola en el ámbito de la provincia de Almería. *Ámbito personal.* Afectará a la totalidad de los trabajadores/as que presten o vayan a prestar servicios por cuenta y bajo la dependencia de las empresas firmantes. *El ámbito temporal* abarca del 1/9/93 a 31/12/94. Su contenido está referido a la fijación del régimen económico que se efectúa de forma similar al pacto anteriormente citado, en lo que se refiere al módulo económico por metro de trabajo, pero en el resto de los conceptos

retributivos se efectúa una remisión al convenio colectivo provincial de la Construcción.

Cádiz:

Denominación: Baroga, S.A.

Ambito funcional. Será de aplicación a los centros de trabajo de la empresa citada y a la cafetería del Hospital de la Seguridad Social de Cádiz. *Ambito personal.* Afectará a los trabajadores/as que presten o vayan a prestar servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa firmante. Actualmente, su número es de treinta y seis. Su *ámbito temporal* es del 1/1/93 a 31/12/93. Tiene la naturaleza de revisión salarial del anterior acuerdo, también extraestatutario, suscrito el 1/1/92. La revisión salarial se fija por categorías, en tablas que se anexionan. Se aplica supletoriamente el convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Cádiz.

Denominación: Ayuntamiento de Ubrique.

Ambito funcional y personal. Regula las condiciones de trabajo del personal funcionario de carrera, interinos, jubilados y pensionistas, a estos últimos en las materias que les afecte. *Ambito temporal.* Entró en vigor el 30/11/92, aunque los conceptos retributivos retrotraen su efectividad a primeros de enero del citado año, hasta el 31/12/94. Se encuadra normativamente dentro del marco diseñado en la ley 7/1990, de 17 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, que viene a modificar la ley 7/1987, sobre órganos de representación y determinación de las condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos. Su contenido recoge de forma articulada la regulación de las condiciones de trabajo de estos empleados; en lo que atañe al régimen retributivo, se estipula que la cuantía de las retribuciones básicas serán las mismas que las establecidas para los funcionarios de la Administración Civil del Estado por la ley de Presupuestos Generales del Estado.

Córdoba:

Denominación: Cooperativa Agrícola Nuestra Señora de los Desamparados.

Ambito funcional y personal. El pacto socio laboral se aplicará a todos los trabajadores/as fijos que se adhieran al mismo. *Ambito temporal.* Su vigencia será de 1/1/93 a 31/12/94. Su contenido recoge diversos aspectos relativos, fundamentalmente, a la determinación del régimen económico y a su estructura, aunque también se regulan otras materias como jornada laboral y derechos sociales y asistenciales.

Denominación: INCAMASA, S.A.

Ambito funcional y personal. El convenio incluye desde su ámbito de aplicación a los trabajadores/as fijos, fijos-discontinuos, eventuales y temporales que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa firmante del pacto. *Ambito temporal.* Su vigencia abarca del 1/4/93 a 31/3/94. Su contenido se centra en la unificación y actualización de diversos conceptos salariales en un único denominado «incentivo de puesto de trabajo», en el que se incluye el «plus

dominical» recogido en el artículo 19 del convenio colectivo del sector vinícola de la provincia de Córdoba. Asimismo, se fija un nuevo sistema de turnos.

Jaén:

Denominación: Ayuntamiento de Porcuna.

Ambito funcional y personal. Incluye a todo el personal laboral vinculado a la Corporación en cualquiera de sus modalidades, siempre que estén incluidos en su presupuesto ordinario. *Ambito temporal.* Su vigencia abarca 1/1/93 a 31/12/95. Su contenido regula las relaciones en todas sus facetas entre el Ayuntamiento y el personal laboral. Con respecto a las retribuciones económicas, se determina que el «sueldo» será el fijado por cada grupo en la ley de Presupuestos Generales del Estado. Las revisiones salariales para los años 94 y 95 serán objeto de negociación.

Granada:

Denominación: Construcción y Obras Públicas.

Acuerdo de 1/5/93 para la fijación del calendario laboral anual, no especificándose ningún aspecto más con respecto a ámbito personal y funcional.

Denominación: Construcción y Obras Públicas.

Acuerdo de 22/7/93. *Ambito funcional.* Todas las actividades propias del sector de la construcción y obras públicas, embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos, canteras, cemento, yesos y cales, cerámica artística e industriales del azulejo, comercio de la Construcción, mayoritario y exclusivista. Se excluyen las actividades que a la entrada en vigor del convenio general de la Construcción tuvieran un convenio estatal. *Ambito personal.* Trabajadores/as de las empresas y entidades públicas que realicen la actividad comprendida en el ámbito funcional, exceptuándose al personal directivo. *Ambito temporal.* Su vigencia de 1/1/93 a 31/12/93. Recoge de forma articulada todas las materias reguladoras de las condiciones de trabajo del personal afectado por el pacto, incluido el régimen económico, en el que se fija un incremento salarial del 6,5%.

Sevilla:

Denominación: Ayuntamiento de Marchena.

Ambito funcional y personal. Su cobertura se refiere a todos los trabajadores/as en régimen laboral de la citada entidad local. *Ambito temporal.* Entrará en vigor el 1/1/93, finalizando el 31/12/93. Se efectúa una regulación completa de todas las comisiones de trabajo; con respecto al régimen económico, se contiene una regulación específica de los salarios anuales y mensuales, así como de los distintos conceptos que lo integran, diferenciándolos por categoría, efectuando una remisión a la ley General de Presupuesto del Estado para 1993 a efectos de una posible revisión salarial.

Denominación: Cofralim, S.A.

Ambito funcional y personal. Regula las relaciones laborales entre la empresa citada y el personal de su plantilla, a excepción de los cargos directivos. *Ambito temporal.* Su vigencia abarca de 1/1/93 a 31/12/94. Su contenido regula todas las

condiciones de trabajo del citado personal, con especial atención a la organización y definición de los puestos de trabajo. Las condiciones económicas se establecen por categorías en anexo que se une al pacto, recogiendo, asimismo, la revisión salarial automática para el 94, consistente en el importe del IPC del 93 más 0,3 puntos.

Denominación: Manuel y José Luis González Álvarez.

Ambito funcional y personal. El acuerdo establece que será de aplicación a la empresa mencionada y a sus trabajadores/as. *Ambito temporal.* Su vigencia es de 1/1/93 a 31/1/93. Su contenido determina las condiciones económicas, aunque se contiene una cláusula transitoria para que en todo caso se garantice el salario base y el plus de asistencia del convenio colectivo provincial del sector del Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carreteras.

Denominación: Clubs, Asociaciones Deportivas y Empresas de Sevilla.

Ambito funcional. El ámbito funcional se refiere a: Club Náutico de Sevilla, Centro Militar Deportivo Hispali, Real Club Tennis Sevilla, Club de Campo Sevilla, Club Natación Sevilla, Antares, S.A. y Club Pineda de Sevilla. *Ambito personal.* Incluye a todos los trabajadores/as que prestando servicios en las citadas empresas se encuentren incluidos en la reglamentación de trabajo para los Locales de Espectáculos y Deportes de 29/4/50. Se excluye el personal directivo. *Ambito temporal.* Su vigencia comprende de 1/1/92 a 31/12/93. Su contenido abarca la regulación de todas las condiciones de trabajo, aunque en lo no previsto se estará en lo dispuesto en la citada ordenanza. Se prevé que si en 1992 el IPC superase el 8%, se efectuará una revisión y actualización de la tabla salarial para 1993.

Denominación: Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas (Campo).

Ambito funcional y personal. Se aplicará a los empresarios y trabajadores/as agrarios que realicen faenas agrícolas, ganaderas y forestales. *Ambito temporal.* Del 1/1/93 a 31/12/93, independientemente de la fecha de la publicación. Contiene la regulación de las condiciones laborales de este colectivo. Con respecto al régimen económico, se contiene una tabla de salarios de trabajadores/as fijos, así como otra para trabajadores/as eventuales. En esta segunda se especifica minuciosamente las distintas clases de labores y dentro de ellas las distintas categorías que la integran.

Denominación: I.H.R.E.S.A. Bar Restaurante del Aeropuerto de Sevilla.

Ambito funcional y personal. Será de aplicación a todos los trabajadores/as del centro de trabajo Cafetería, Restaurante del Aeropuerto de Sevilla, tanto fijos como sometidos a otra modalidad de contratación laboral. *Ambito temporal.* Su vigencia es de 1/1/93, concluyendo a la terminación de la concesión de la empresa I.H.R.E.S.A. Su contenido comprende la ordenación de todas las condiciones de trabajo, siéndole de aplicación supletoria el convenio provincial de Hostelería de Sevilla. En caso de prórroga o nueva concesión a la empresa, se asume el compromiso de negociar un nuevo acuerdo.

Denominación: Gallina Blanca Purina, S.A.

Ambito funcional y personal. A los trabajadores/as del centro de trabajo de

Dos Hermanas de la mencionada empresa. *Ambito temporal.* Su vigencia se extenderá de 1/12/92 a 31/12/94. Su contenido tiene carácter complementario y se aplicará con independencia del convenio colectivo estatal. Con respecto al régimen económico, se alude que las mejoras económicas acordadas tienen carácter compensables a absorbibles con las establecidas en el citado convenio colectivo estatal, la revisión salarial automática se fija en el 7%.

Denominación: Avisur, S.A.

Ambito funcional y personal. Los trabajadores/as de la factoría de Alcalá de Guadaíra de la empresa firmante del acuerdo. La vigencia se fija por tiempo indefinido. *Ambito temporal.* El contenido se circunscribe a la aplicación de los resultados de las mediciones de tiempo y fijación de primas, tanto en el método como en los resultados. Serán objeto de revisión el valor del «punto» para su ajuste a los importes establecidos en futuros convenios colectivos y de las mediciones cuando se produzcan alteraciones en la cadena o método de trabajo.

Denominación: San Miguel, S.L.

Ambito funcional y personal. Todos los trabajadores/as de la empresa, salvo los directivos. *Ambito temporal.* La vigencia se fija de 29/3/93 a 25/4/93. Se trata de unos acuerdos básicos con respecto a la fijación de los turnos, con respecto a lo cual se establece que su programación futura se ajustará a lo estipulado en el convenio provincial de viajeros de la provincia de Sevilla en lo referente a los descansos y tiempo máximo de conducción. La Dirección se compromete a no trasladar de residencia a ningún trabajador por reestructuración de los cuadrantes de turno, salvo dictamen favorable de la Administración.

Denominación: Fábrica de Tortas, Empanadillas y otros.

Ambito funcional. Comprende el sector de Fábricas de Tortas, Empanadillas y otros, siendo suscrito por la empresa Inés Rosales, S.A. y Andrés Gaviño. El acuerdo tiene la naturaleza de revisión salarial, recogiendo exclusivamente en el texto la tabla salarial de las distintas categorías de trabajadores/as para 1993.

Denominación: Guadaltel, S.A.

Ambito funcional. Todos los centros de trabajo de la empresa Guadaltel, los preceptos aplicables a un solo centro de trabajo se incorporan como Anexo. *Ambito personal.* El acuerdo afectará a todos los trabajadores/as de los centros de la empresa que se adhieran al mismo, excepto personal de dirección. *Ambito temporal.* Su vigencia será de 1/5/93 a 30/4/95. Su contenido abarca toda la materia relativa a condiciones generales de trabajo, con una minuciosa regulación de la clasificación profesional, contiene una cláusula de revisión salarial automática para 1994, consistente en el porcentaje que determine la subida del IPC del año 93.

Denominación: Corchos y Tapones de Andalucía «Cortansa».

Ambito funcional y personal. Los trabajadores/as que individualmente han suscrito el pacto, que ascienden a un total de dieciséis. *Ambito temporal.* Su vigencia abarca del 1/1/93 a 31/12/93. El objeto del acuerdo es fijar los mínimos retributivos de los trabajadores/as, efectuando una remisión a la legislación vigente en lo atinente a jornadas, vacaciones y horas extraordinarias.

Denominación: Hotel Alfonso XIII.

Es un acuerdo de movilidad funcional de determinados trabajadores/as de la categoría profesional de mozos de equipaje a efectos de su adscripción transitoria a la categoría de vigilantes de parking, con indicación de las funciones a realizar y regulándose igualmente los turnos y descansos.

Denominación: Transportes Urbanos de Sevilla, S.A.M.

Ambito funcional y personal. El pacto es de aplicación a todos los trabajadores/as de TUSSAM afiliados a CC.OO., estableciéndose una cláusula a efectos de posibilitar la adhesión de todos los trabajadores/as que lo deseen, bien individualmente o colectivamente a través de las representaciones sindicales con implantación en el Comité de Empresa. *Ambito temporal.* Su vigencia es 1/1/93 a 31/12/93. Su contenido se centra, esencialmente, en la actualización del régimen retributivo existente y la adecuación de la prima de multifuncionalidad.

Denominación: Corredores de Comercio Colegiados «Grupo Avenida».

Ambito funcional y personal. Regula las relaciones laborales entre los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios en la totalidad de la Comunidad de Bienes Profesionales, Corredores de Comercio Colegiados «Grupo Avenida». *Ambito temporal.* Su vigencia es de 1/1/93 a 31/12/93. Se incluye dentro del concepto de revisión salarial para el año 93, para el cual se fija un incremento del 6,5% para todas las retribuciones.

Denominación: United Parcel Service España, S.A.

Ambito funcional y personal. El acuerdo afecta a todos los trabajadores/as, con excepción del personal directivo, de la Delegación de Sevilla de la mencionada empresa, que se han adherido expresamente al acuerdo. *Ambito temporal.* Su vigencia abarca del 1/1/92 a 30/6/94. Es un acuerdo plural, en el que se contiene la articulación de las condiciones de trabajo en todas sus facetas. A partir de julio del 93 a 30/6/94, se efectuará una revisión salarial automática de acuerdo con el incremento del IPC del primer semestre del 93, efectuándose una regulación definitiva una vez finalizado el año y conociéndose la cuantía del índice real.

Denominación: Los Patitos Sevilla, S.A.

Ambito funcional y personal. Es de aplicación a los trabajadores que presten servicios en la empresa como a los que ingresen en la misma bajo cualesquiera de las modalidades contractuales previstas. *Ambito temporal.* Su vigencia va del 1/1/93 a 31/12/93. Su contenido regula todas las condiciones de trabajo, y en lo no previsto, se efectúa una referencia al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Denominación: Manuel Carmona Fraile (Grúas Carmona).

Ambito funcional y personal. A los trabajadores/as, excepto personal directivo, de esta empresa. *Ambito temporal.* Su vigencia va del 1/8/91 a 31/7/94. Su contenido abarca las materias relativas a turnos de trabajo, salarios e incentivos.

2. Acuerdos de adhesión

Almería:

– *Sat Llanos del Almendro.*

Acuerdo adoptado el 11 de mayo de 1993 por la Comisión Negociadora de adherirse al convenio colectivo de trabajo de la empresa Almendras del Sur, S.A. y aceptar el mismo en su totalidad.

Cádiz, Málaga y Sevilla:

– *Dhul, S.A.:*

Acuerdo de 17/2/93, suscrito entre la representación empresarial y sindical, de efectuar la adhesión a la totalidad de las estipulaciones del convenio colectivo de Dhul, S.A. (centro de Granada), así como a las posibles prórrogas que puedan tener lugar.

Málaga:

– *Turavia-Club, S.A.*

Acuerdo de 14/6/1993 por el que establece proceder a la adhesión de la empresa y sus trabajadores/as en su centro de trabajo de Málaga al convenio colectivo de la empresa Viajes Barceló, S.L. en todas sus estipulaciones, con efectos de 1/4/1993.

Sevilla:

– *Turavia-Club, S.A.*

Acuerdo 16/6/1993 por el que se establece proceder a la adhesión de la empresa y sus trabajadores/as en el centro de trabajo de Sevilla, al convenio colectivo de la empresa Viajes Barceló, S.L. en todas sus estipulaciones, con efectos de 1/4/1993.

– *Industrias de Optica, S.A.*

Acuerdo de adhesión tomado por la representación empresarial y sindical a efectos de que les sea de aplicación en el centro de trabajo de Sevilla el convenio colectivo del centro de trabajos de Barcelona de la empresa Industrias de Optica, S.A. (INDOPTICA).

3. Acuerdos de extensión

Huelva:

– *Oficinas y Despachos.*

Resolución de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de 26/5/1993 por la que se estima la solicitud presentada por el sindicato U.G.T. de Huelva, de extensión del convenio colectivo de trabajo de Oficinas y Despachos de la provincia de Granada al mismo sector de la primera de las provincias de Huelva.

Sevilla:

– *Oficinas y Despachos.*

Resolución de la Dirección General de Trabajo y S.S. de 3/9/1993 por el que

se acuerda la extensión del convenio colectivo de trabajo de Oficinas y Despachos de la provincia de Almería al mismo sector de la provincia de Sevilla.

4. Acuerdos de revisión, interpretación y aplicación de convenios colectivos de carácter normativo

Se transcriben los acuerdos de las Comisiones Paritarias de convenios colectivos que han sido objeto de remisión a la autoridad laboral para su registro y publicación, al haber sido tomado de conformidad con las reglas contenidas con respecto a la legitimación negocial, en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo, por lo tanto, la misma fuerza normativa que el convenio colectivo originario, del que forman parte integrante desde el momento de su suscripción.

4.1. Revisión e interpretación.

Cádiz:

– *Derivados del Cemento y Materiales Prefabricados de la Construcción.*

Acuerdo adoptado el 4/2/1993 por la Comisión Paritaria del convenio colectivo de Industrias de Derivados del Cemento, Materiales y Prefabricados de la Construcción por el que se modifica el artículo 13 en lo que respecta al día inhábil que para el 1992 fue el 3 de agosto, cambiándolo en el 1993 al 18 de marzo, quedando los días 24 y 31 de diciembre como inhábiles. Asimismo, se modifican otros artículos con motivo de la revisión para el año 1993, tales como el artículo 3.º, ámbito temporal; artículo 7.º, escala salarial; artículo 10, desgaste de ropa; artículo 12, dietas; artículo 17, ayuda a minusválidos; artículo 18, seguro colectivo, y artículo 19, ayuda escolar.

– *Comisión de Materiales de Construcción.*

Acuerdo de 18/5/93 por el que se determina que el texto del convenio para 1990 y 1991, incluido el artículo 13, sobre jornada laboral, será el mismo que el del convenio para 1992 firmado por todas las partes y publicado en el BP de Cádiz número 61, de 16/6/93, a excepción de las cuantías económicas que serán las relacionadas en los anexos adjuntos, en los que se contienen las tablas salariales de aplicación.

Se hace nuevamente la aclaración de que las empresas directamente asociadas a la Asociación Provincial del Comercio de la Construcción optaron por la opción b) del artículo 13, de lunes a sábado, y por consiguiente, resulta necesario en las referidas empresas para cambiar la opción el acuerdo de ambas partes.

Las empresas que no hayan pagado las diferencias salariales tendrán un plazo de treinta días para pagar las diferencias correspondientes a los años 1989 y 1990, y de sesenta días para pagar las diferencias correspondientes al año 1991, contados a partir de la publicación de este acuerdo en el BOP de Cádiz.

Acuerdo adoptado a efectos de revisión de las cuantías económicas del año 1989 y fijación relativa a los años 90 y 91.

– *Consultas Privadas.*

Acuerdo 14/7/1993 por el que se interpreta el artículo 1.º del convenio

colectivo de Consultas Privadas relativo a la determinación del ámbito personal de aplicación.

Córdoba:

– *Industrias Panaderas.*

Acuerdo suscrito el 5/2/93 por la Comisión Paritaria del convenio en revisión de las condiciones económicas y siguientes artículos: horario de trabajo, complemento de mecanización y semimecanización, incentivo por piezas menores, conceptos compensatorios, ropa de trabajo y jubilación anticipada.

– *Hostelería.*

Acuerdo adoptado por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Mediación el 25/3/93, de revisión aplicable a los siguientes conceptos: servicios extras montaje y desmontaje, manutención y alojamiento, desgaste de herramientas, salarios fijos o garantizados y plus de transporte.

– *Industrias del Metal.*

Acuerdo de 24/4/93, adoptado por la Comisión Paritaria del convenio en revisión de las condiciones económicas del mismo, quedando sujetos a modificación los siguientes artículos: incapacidad laboral transitoria por accidente y enfermedad común, conceptos compensatorios, plus de servicios permanentes, viajes y dietas, desgaste de herramientas, quebranto de moneda y seguro de muerte e invalidez (a partir del 15/6/93).

– *Construcción y Obras Públicas.*

Acuerdo de 16/3/93, de la Comisión Paritaria del convenio del sector de ratificar los siguientes extremos:

Que de acuerdo con la normativa en vigor, el derecho de vacaciones no es susceptible de compensación económica; proceder a efectuar la modificación del apartado 7.º del artículo 13, del vigente convenio colectivo, en el sentido siguiente: «La retribución de las vacaciones consistirá en una cantidad fija que se establece en la tabla anexa al convenio a la que se adicionará únicamente el complemento de antigüedad sobre treinta días, como máximo. Como consecuencia de lo anterior, las empresas que no hayan abonado el complemento de antigüedad a sus trabajadores/as en la paga de vacaciones del año 92 deberán abonar tal complemento al mes siguiente de la publicación de este acta en el BOP.»

Granada:

– *Centros Turísticos, S.A. CETURSA.*

Acuerdo de 25/3/93 entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as en virtud de lo que determina el artículo 27 del vigente convenio colectivo, en que conocido y concertado el IPC del año 92, se incrementan todos los conceptos salariales del personal en 0,40 puntos, diferencia existente entre la revisión salarial efectuada a principio del presente año y el IPC constatado.

Como consecuencia de la revisión quedan modificados los artículos 12, Plus Personal fijo; artículo 15, Plus ayuda familia numerosa; artículo 17, Fondos anticipos reintegrables; artículo 20, Personal de guardia en la empresa; artículo 32, Bolsa económica; artículo 41, Destacamentos.

– *Cash Granada, S.A.*

Acuerdo adoptado el 15/2/93 por la Comisión Paritaria que como consecuencia de la revisión salarial se reforman las cuantías económicas de prendas de trabajo, seguro de vida, dietas, plus de transporte, bolsa de vacaciones y regalo de Reyes.

Huelva:

– *Construcción y Obras Públicas.*

Acuerdo de la Comisión deliberadora adoptado el 867/93 de modificación de los artículos 24, en el que se contiene la normativa a fiestas, y 30, relativo a dietas de desplazamiento.

Málaga:

– *Actividad agropecuaria.*

Acuerdo de la Comisión Paritaria en sesión celebrada el 19 de enero de 1993 sobre incremento salarial y modificaciones introducidas en los artículos 10, 15, 23 y 29 del convenio.

– *Iber Swiss Catering, S.A.*

Acuerdo de 26/8/93 por el que se establecen los valores económicos y sociales para los años 1994 y 1995. Igualmente, se acuerda la jornada laboral, valores de horas extraordinarias, vacaciones, festivos, así como otros relativos a jornadas de trabajo.

– *Eurolimp, S.A.*

La empresa Eurolimp, S.A., a través de sus representantes y los Comités de Empresa de los centros de trabajo del Hospital General «Carlos Haya» y del Hospital Materno-Infantil de Málaga, así como asesores, según los acuerdos adoptados entre ellas el día 176%/93, convienen revisar al vigente convenio colectivo de ámbito de empresa publicado en los «Boletines Oficiales» de la provincia de Málaga, de 5/6/90 y de 20/12/91, adicionándole el siguiente Anexo IV:

1.º Sustituciones por utilización del crédito horario de los representantes de los trabajadores/as.

2.º Jubilaciones.

3.º Salud laboral.

4.º Formación.

5.º Fondos de acción social.

6.º Productividad.

Sevilla:

– *Snack Ventures Europa, S.C.A.* (antes Productos Pépsicos, S.A.).

El 16/2/92 se reúne la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la Delegación de Ventas de Sevilla de la empresa Productos Pépsicos, S.A., hoy subrogada en Snack Ventures Europe, S.C.A., con objeto de modificar el texto del artículo 6.º de dicho convenio, referente a «la condición fija del empleado».

– *Gerencia Municipal de Urbanismo.*

Acuerdo de 23/7/93 de modificación del convenio colectivo para los años 92-

93 del Personal Laboral, en sus artículos 44, 45, 46, 47, 69, 70, 71, 73 y 77, fechada el 23/7/93, y suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores/as.

Acuerdo de 20/7/93, adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Gerencia, en desarrollo del artículo 5 del convenio colectivo (modificación de los artículos 16, 24, 25, 28, 33, 34, 35, 37, 53, 54, 63, 79 y Disposición Transitoria Segunda.

– *Cash Sevilla, S.A.*

Acuerdo adoptado el 15/2/93 por la Comisión Paritaria que como consecuencia de la revisión salarial se reforman las cuantías económicas de prendas de trabajo, seguro de vida, dietas, plus de transporte, bolsa de vacaciones y regalo de Reyes.

– *Internacional Olivarera, S.A.*

Acuerdo de 22/7/1993 por el que se determina efectuar correcciones de transcripción en los artículos 43.10, 43.12, 43.14, 43.23 y 43.26 del convenio colectivo, instándose a que se lleve a efectos su oportuna publicación.

Interprovincial:

– *Personal laboral Junta de Andalucía:* Acuerdo de revisión de los artículos 18, d) y 26, j) del convenio del Personal Laboral.

– *Personal laboral Junta de Andalucía.*

El secretario de la Comisión del Convenio certifica que en el marco de la ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y del acuerdo de la Comisión del convenio del día 19/5/93, el reparto del incremento de la masa salarial para 1993, incluido en el ámbito de aplicación del citado convenio, se realiza conforme a las siguientes tablas:

Complemento de Productividad: Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán una cuantía única por el concepto de productividad de 47.820 pesetas, que se hará efectiva en el mes de octubre. En el caso de que no se hubiere trabajado la totalidad del año, la cuantía a percibir será proporcional al tiempo de servicio prestado.

Complemento de convenio: Se establece un complemento de convenio a percibir por todos los trabajadores/as por un importe de doce mensualidades de 4.309 pesetas cada una.

4.2. Acuerdos de aplicación

Córdoba:

– *Construcción.*

Acuerdo adoptado el 16/3/93 por la Comisión Paritaria de los siguientes artículos: calendario 1993, indemnización en caso de muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional para 1993, pago de atrasos que se originen por el incremento de los conceptos salariales.

– *Industrias de la madera y corcho.*

Acuerdo suscrito el 25/3/93 por la Comisión Paritaria de los siguientes

artículos: calendario ajustado a las fiestas para 1993, fijar cláusulas de revisión en lo que exceda del 5% sobre todos los conceptos económicos del convenio con carácter retroactivo desde el 1/1/93, pago de atrasos, desgaste de herramientas, ropa de trabajo y viajes y dietas.

Sevilla:

– *Industria Siderometalúrgica.*

Acuerdo de 26/10/93 de la Comisión negociadora del convenio colectivo de creación de la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua del convenio colectivo de sector de la Industria Siderometalúrgica.

– *Construcción y Obras Públicas.*

Acuerdo de 15/3/93 sobre el calendario laboral y fijación de días inhábiles suscrito por la Comisión negociadora del convenio de sector para 1993, integrada por GAESCO, FAECODE, UGT y CC.OO.

Interprovincial:

– *Personal laboral Junta de Andalucía. Comedores escolares de la Consejería de Educación y Ciencia.*

Acuerdo de 4/12/92 de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, referente al personal laboral de los comedores escolares de la Consejería de Educación y Ciencia. Con los preceptivos informes favorables de las Consejerías de Gobernación y Economía y Hacienda, se pactan los siguientes extremos:

1.º Ampliación de contrato: El contrato de trabajo de estos trabajadores/as, que hasta la fecha era de ocho meses y quince días al año (actividad cíclica), pasa a contrato ordinario de labor continuada (doce meses al año).

Para lograr el ajuste horario, dicho personal realizará una jornada diaria de nueve horas/día durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo; durante los meses de junio y septiembre, la jornada será de seis horas/día. El mes de julio queda sin horario por acumulación en los restantes meses del año; el mes de agosto será el correspondiente periodo vacacional, así como los periodos en los que la actividad docente queda paralizada (Semana Santa y Navidades), siempre que previamente dicho personal hubiere realizado la limpieza general preceptiva tras los periodos lectivos y el comedor no mantenga su funcionamiento durante el periodo de vacaciones.

Sin menoscabo de lo anterior, en los comedores escolares de actividad permanente la jornada y el horario se ajustará a lo descrito en los artículos 21 y 22 del vigente convenio colectivo según corresponda.

2.º Ampliación de funciones: Con objeto de cubrir el reajuste horario aquí contemplado, el personal de cocina que presta servicio en los comedores escolares de los centros dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia y que están acogidos al convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, además de las funciones y tareas definidas en las páginas 2.231 (ayudante de cocina) y 2.228 (cocinero) del BOJA número 61 de 24 de junio de 1986, tendrán las que a continuación se relacionan: limpieza y mantenimiento

de los medios y útiles del comedor, sin menoscabo de la limpieza ordinaria local, que corresponde a la general del edificio, sin menoscabo de otro personal que tenga funciones en los comedores escolares, la atención, cuidado y vigilancia de los comensales (alumnado) en el comedor escolar correspondiente.

3.º Formación: Las actividades de formación específicas para el personal que presta servicio en los comedores escolares se realizará, previa convocatoria de la Consejería de Educación y Ciencia, en cualquier mes del año, preferentemente en los de junio y septiembre. Estas actividades garantizarán el perfeccionamiento profesional y el reciclaje de este personal, y en ellos participarán anualmente al menos cien de estos trabajadores/as. Que en el mes de septiembre del presente año, por la Consejería de Educación y Ciencia se organizarán unas jornadas de formación inicial para el personal objeto del pacto en cuanto a la ampliación de funciones que en el punto 2 se establece.

4.º Fin de conflictividad. Este pacto pone fin a la conflictividad laboral derivada de los periodos de contratación del personal afectado. Los colectivos afectados por el presente pacto no podrán ser objeto de reclasificación por los motivos pactados.

5.º Instrucciones: La Consejería de Educación y Ciencia, oídas las centrales sindicales firmantes, evacuará instrucciones concretas a los Servicios de Inspección de las Delegaciones Provinciales que incidan en la vigilancia y adecuación de lo pactado en cuanto a funciones y nueva regulación horaria para lograr la mayor eficacia de los servicios prestados.

Acuerdo de 21/7/1993. En la sesión celebrada por la Comisión del convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, en el punto 4.º de su Orden del Día, en el que se analizaba la «Adicional 4.º. Convenio Colectivo (Acuerdo de Menores)», se acordó, con el voto favorable de la Administración y de las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO. (que suponen el 100% de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión del convenio), la ratificación del acuerdo suscrito entre la Consejería de Asuntos Sociales y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en el ámbito de lo dispuesto en el último párrafo de la Disposición Adicional 4.º del IV Convenio Colectivo (BOJA 19/1(93), y conforme a lo previsto en el artículo 8 del mismo convenio colectivo, respecto de las facultades de la Comisión del convenio.

– *Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía.*

El 3/6/93, los representantes de la empresa y los trabajadores/as que se relacionan en el acta, en reunión de mediación ante la Inspectora de Trabajo, como consecuencia de la convocatoria de huelga efectuada por la Confederación Sindical de CC.OO. Andalucía y C.G.T., se ha llegado a los siguientes acuerdos:

1.º Se acuerda que la Comisión de valoración de puestos de trabajo proseguirá y acelerará sus trabajos de tal forma que antes del próximo 30/6/93 quede finalizada la Definición de Puestos de Trabajo.

2.º La citada Comisión proseguirá su trabajo hasta la conclusión de la definitiva reclasificación y valoración de puestos de trabajo, habiéndose de tener en cuenta los estudios sobre equiparación a las categorías profesionales del resto de Radio Televisión Pública, siendo la fecha límite la del 30/9/93.

3.º Los acuerdos de la Comisión de Valoración serán adoptados por unanimidad.

4.º En el caso de no adopción de acuerdos antes del 10/10/93, la Inspectora de Trabajo dictará arbitraje con respecto a los puntos en que no se hayan alcanzado acuerdo, que será vinculante.

5.º En virtud de todo lo anterior, la centrales sindicales convocantes de la huelga prevista proceden a la desconvocatoria de la misma.

6.

BIBLIOGRAFIA