

RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo Integral de Sierra de Gata (ADISGATA). Expte.: 32/2004.

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones y condiciones de trabajo del personal laboral a cargo de la Asociación para el Desarrollo Integral de Sierra de Gata (ADISGATA), con Código Informático 1000992, de ámbito Local, suscrito el 12-11-2004, entre los representantes de los Trabajadores de una parte, y por la Asociación de Desarrollo de la Sierra de Gata (ADISGATA) de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 25 de noviembre de 2004.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL A CARGO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE SIERRA DE GATA (ADISGATA)

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene como objeto principal, la regulación de las relaciones laborales entre la Asociación para el Desarrollo de la Sierra de Gata (ADISGATA) y los trabajadores al servicio de ésta.

Artículo 2.- Determinación de las partes que lo conciertan.

Este Convenio se concierta entre la Asociación de Desarrollo de la Sierra de Gata (en adelante ADISGATA) y los representantes de los trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal vinculado a ADISGATA por relación laboral, independientemente del lugar, departamento o servicio en el que el trabajador o trabajadora realice sus funciones para ADISGATA.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

1.- Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2004, teniendo vigencia durante dos años a partir de esta fecha.

Los conceptos salariales serán revisados anualmente.

2.- Tres meses antes de finalizar su periodo de vigencia, ADISGATA y los representantes sindicales y de los trabajadores, tendrán obligación de negociar los próximos acuerdos o convenios.

3.- Si expirado el plazo de vigencia no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituya, éste se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

4.- Los efectos económicos serán aplicados a todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma inmediata y desde la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 5.- Comisión de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio.

1.- En el plazo de 30 días contados desde la aprobación y firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Control,

Desarrollo, Seguimiento e Interpretación, integrada por dos miembros en representación de ADISGATA, y dos miembros en representación de los trabajadores y sindicatos firmantes del presente Convenio.

2.- Esta Comisión en su primera reunión, nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, y establecerá su Régimen de Funcionamiento Interno.

3.- A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir asesores con voz pero sin voto por cada una de las partes representadas en dicha Comisión.

4.- Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

a) Velar por la aplicación de lo establecido en este Convenio.

b) Intervención, conciliación y mediación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan expresamente y la comisión acepta la función arbitral, mediadora o conciliadora.

c) Realizar los estudios necesarios para el mejor desarrollo del presente Convenio.

d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

5.- Dicha Comisión se reunirá a petición o instancia de cualquiera de las partes o al menos una vez al semestre, debiéndose fijar la reunión como máximo dentro de los cinco días naturales posteriores a su petición.

6.- Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo, Seguimiento e Interpretación del Convenio obligarán a las partes en los mismos términos que el presente convenio y serán recogidos en un acta e incluidos como Anexos del propio convenio.

7.- De todas las reuniones se levantará el acta preceptiva, y sus acuerdos tendrán carácter vinculante por ambas partes.

Artículo 6.- Denuncia del Convenio.

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio.

Artículo 7.- Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de estos acuerdos implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta entonces, quedando

subordinadas a cualquier disposición o acuerdo de ámbito superior, de carácter más favorable.

Artículo 8.- Vinculación a la totalidad.

1.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2.- En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia en los capítulos y/o artículos y/o apartados, que se vean afectados y por ello deberán de negociarse de nuevo. Siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del Convenio, éste se revisará íntegramente.

CAPÍTULO II

RACIONALIZACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- Principios generales.

La organización práctica del trabajo cuya iniciativa corresponde a ADISGATA, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, se realizará mediante la negociación sindical de los trabajadores del mismo, resolviéndose en caso de disconformidad por la autoridad laboral competente.

Artículo 10.- Relación de Puestos de Trabajo y organigrama.

1.- La relación de puestos de trabajo de ADISGATA es el instrumento a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, así como los requisitos necesarios para el desempeño de cada puesto, y preceptivamente deberá ser negociada con los sindicatos firmantes de este Convenio.

2.- A estos efectos se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Titulados Superiores.

Grupo B: Titulados de Grado Medio.

Grupo C: Titulados de BUP, FP 2º grado o equivalentes.

Grupo D: FP 1º grado, Graduado Escolar o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.

3.- La relación de puestos de trabajo comprenderá todos los puestos de trabajo de ADISGATA que estén ocupados o puedan ocuparse, así como el número y características de los mismos.

4.- La creación, modificación y supresión de cualquier puesto de trabajo contemplado en la relación de puestos de trabajo, se realizará previa negociación con las centrales sindicales firmantes

del presente Convenio, como máximo, en el último trimestre de cada año.

5.- Corresponde a ADISGATA aprobar anualmente, a través de su Presupuesto, como documento anexo a él, la relación de puestos de trabajo, que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados.

Artículo 11.- Ingresos.

1.- Toda selección de personal, de nuevo ingreso, debe realizarse mediante convocatoria pública en la que se garantice, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2.- En la plaza o plazas ofertadas, deberán especificarse los complementos retributivos y demás circunstancias inherentes a ellas.

3.- Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

4.- En todos los trámites previos de las pruebas, así como en todos los tribunales y órganos de selección de personal o comisiones de valoración, estarán presentes con voz y voto, los representantes de los trabajadores.

5.- La redacción de las bases de las convocatorias será realizada por ADISGATA.

6.- Al objeto de conseguir una mejor transparencia y agilidad a la hora de cubrir puestos de trabajo de carácter eventual y urgente, se podrá crear una bolsa de trabajo de cuya regulación y características se encargará de establecer la Comisión Paritaria.

7.- En las Ofertas de Empleo se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con discapacidad física o psíquica. ADISGATA determinará los sectores o áreas funcionales en las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 12.- Provisión de puestos de trabajo.

1.- La relación de puestos de trabajo determinará, en todo caso, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos exigidos para su desempeño, el sistema de provisión y las retribuciones complementarias que correspondan.

2.- Los sistemas de provisión se ajustarán a la legislación vigente, y se regirán por lo estipulado en este Convenio.

Artículo 13.- Ampliación de plantilla.

Siempre que un servicio y en una categoría determinada se superen 200 horas de trabajo extraordinarias al año, ADISGATA estará obligada a realizar un estudio y si procede, se ampliará la plantilla.

Para estas actuaciones se tendrá en cuenta, aparte de la legislación vigente, lo estipulado en este Convenio en cuanto participación e información de los representantes de los trabajadores de ADISGATA.

Artículo 14.- Jornada laboral y horarios.

1.- Jornada de trabajo.

a) El personal afectado por este Convenio tendrá una jornada de 35 horas semanales. La jornada de trabajo se realizará de forma continuada en horario de mañana, excepto para aquellos puestos o servicios que sea inviable el establecimiento de tal jornada.

b) El horario de trabajo será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes. El horario de entrada podrá ser flexible en 30 minutos a la entrada/salida del trabajador, salvo en los casos que esta flexibilidad afecte directamente al público. El tiempo de atraso/adelanto al inicio de la jornada deberá regularizarse en el horario de salida del mismo día o, de no ser posible, durante la semana posterior.

c) El plan de horarios y turnos para aquellos servicios sometidos a ello, se fijarán con carácter general por la Comisión Paritaria previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y los sindicatos firmantes del presente Convenio.

2.- Descanso diario.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de un periodo máximo de descanso de veinte minutos diarios, que se computarán a todos los efectos como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

3.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se eliminarán, pudiendo realizarse únicamente, con carácter excepcional, las que sean debidas a imperiosas necesidades de realizar trabajos urgentes o imprevistos, con autorización del Presidente.

El importe de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, se compensarán al 175% del precio de la hora normal. Si éstas son realizadas en sábados, domingos, festivos o nocturnas, serán compensadas al 205% del precio hora.

Las horas extraordinarias, si no son remuneradas se compensarán por tiempos de descanso incrementados del siguiente modo:

- Si se realizan de lunes a viernes: 1,75 horas de incremento por hora extra.
- Si se realizan en sábados, domingos o festivos: 2 horas por hora extra.
- Si además fuera necesario pernoctar se incrementará con 4 horas más por cada noche.

La opción de remuneración o compensación por la realización de horas extraordinarias se decidirá por la Presidencia para cada caso concreto.

La realización de trabajos por el personal habitual de ADISGATA, como asistencia a ferias, organización de Jornadas, o eventos similares, se regulará según se establece en el artículo 23 de este convenio.

4.- Control de personal.

ADISGATA y los representantes de los trabajadores, expresan su propósito de reducir el absentismo laboral y mejorar la presencia efectiva en los puestos de trabajo.

Artículo 15.- Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio y no compensable económicamente, constarán de 23 días laborables de descanso retribuido, y el disfrute de las mismas podrá ser en periodos fraccionables, o la parte proporcional desde la fecha en que se realice el ingreso o readmisión hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

Se disfrutarán los siguientes días según los años trabajados:

- 15 años de servicio: 24 días laborables.
- 20 años de servicio: 25 días laborables.
- 25 años de servicio: 26 días laborables.
- 30 años de servicio: 27 días laborables.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido desde el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo que por necesidades del servicio o a petición del trabajador deban adelantarse o posponerse. Cuando por necesidades del servicio o a petición del trabajador hayan de fraccionarse las mismas, éstas no excederán de cuatro.

La fijación de los periodos de vacaciones se hará de forma que en todo momento quede cubierto el servicio al público.

Los trabajadores con hijos menores de dieciséis años tendrán preferencia para elegir el periodo de vacaciones para que coincida con las vacaciones escolares.

En caso de enfermedad o accidente que requiera el internamiento hospitalario del trabajador o se justifique su gravedad con certificado médico al efecto, las vacaciones quedarán suspendidas hasta el restablecimiento del mismo, momento en el cual éste podrá acceder al periodo restante de vacaciones dentro del mismo año natural de acuerdo con la legislación vigente.

Serán días festivos a todos los efectos el 24 y 31 de diciembre.

Artículo 16.- Calendario laboral.

El calendario de vacaciones se elaborará preferentemente antes del 31 de mayo. No obstante, y de forma excepcional, cualquier trabajador en cualquier momento del año podrá solicitar por escrito el disfrute de sus vacaciones. En este caso se atenderá esta solicitud, salvo que se interfiera el servicio normal de funcionamiento.

CAPÍTULO III

DERECHOS Y MEJORAS SOCIALES

Artículo 17.- Seguro de Responsabilidad y Asistencia Jurídica.

1.- ADISGATA formalizará la póliza de seguro obligatorio de Convenio correspondiente a los trabajadores de Adisgata.

2.- Adisgata formalizará una póliza de seguro de cobertura de posible Responsabilidad Civil y la Defensa Penal a todos sus trabajadores, siempre que sean consecuencia de la relación laboral con Adisgata.

3.- ADISGATA formalizará un seguro para todos sus empleados que habrá de cubrir el carnet de conducir de todos sus empleados que por motivos de trabajo o servicio, estén obligados a utilizar vehículos de Adisgata o propios dedicados a cuestiones de trabajo.

Artículo 18.- Jubilación anticipada y fomento del empleo.

1.- Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, podrán acceder a la jubilación voluntaria incentivada con arreglo a la legislación vigente, teniendo en el caso de que puedan hacerlo, derecho a los siguientes incentivos, siempre que exista dotación presupuestaria a tal fin:

Con 60 años: 12.020 euros.

Con 61 años: 9.015 euros.

Con 62 años: 7.212 euros.

Con 63 años: 5.409 euros.

Con 64 años: 3.005 euros.

2.- ADISGATA se compromete a cubrir la plaza vacante que se produzca, o la que en su caso proceda, a excepción de aquellas que estén a extinguir, en caso de que la asociación disponga de medios económicos o dotación presupuestaria.

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 19.- Normas generales.

1.- Los trabajadores de ADISGATA afectados por este Convenio, serán remunerados según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajadores que se acompaña al mismo.

2.- Los trabajadores eventuales y demás contratados, serán retribuidos en base a las ayudas concedidas para su contratación.

Artículo 20.- Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos del personal afectado por este Convenio serán: Retribuciones Básicas. Sus cuantías serán las que para cada grupo y nivel se determine según convenio económico.

Las Retribuciones Básicas serán:

- a) Sueldo Base.
- b) Trienios.
- c) Pagas Extraordinarias.

Artículo 21.- Trienios.

El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que se determine, tomándose como referencia lo contenido en el Convenio Laboral de los trabajadores de la Junta de Extremadura.

Artículo 22.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, o la parte proporcional desde que se realizó el ingreso; se devengarán en los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha.

Artículo 23.- Gratificaciones.

1.- Las gratificaciones que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía, ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. Se valorarán con arreglo a las horas realizadas.

2.- Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a los Órganos de representación del personal de ADISGATA, de las gratificaciones que se devenguen, causas que las han motivado, empleados que las han efectuado y servicios a que pertenecen.

3.- Como norma general, la asistencia a ferias, jornadas, seminarios o eventos similares organizados o coordinados por Adisgata, dará lugar a una gratificación extraordinaria a los trabajadores que participen en las mismas, pudiendo optar por la compensación de horas o por su remuneración económica, decidiendo para cada caso concreto la Presidencia de Adisgata. Para ello se seguirá el siguiente criterio:

- Por el tiempo de trabajo prestado en exceso sobre la jornada laboral ordinaria, en día laboral, el trabajador tendrá derecho a una deducción de jornada igual al exceso producido.
- Si el trabajo se efectúa en sábado, domingo o festivo, el trabajador tendrá derecho a dos días laborables de descanso.
- En el supuesto de que se optara por la compensación económica, la cantidad a percibir sería el equivalente al coste de una jornada ordinaria de trabajo. Si el trabajo se efectúa en sábado, domingo o festivo, la cantidad a percibir sería el doble de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 24.- Indemnizaciones por razón del servicio.

1.- El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio en los siguientes conceptos:

- Gastos de manutención y de estancia.
- Gastos de desplazamiento.
- Indemnización por traslado de residencia.
- Indemnización por residencia eventual.
- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante.

La justificación de estos gastos se realizará del siguiente modo:

- Los gastos de estancia se justificarán mediante factura.
- Los gastos de manutención se justificarán mediante facturas o tickets numerados. En este último caso cuando su cuantía sea inferior a 3.005,60 euros, de conformidad con lo dispuesto en el R.D. 2402/1985, de 18 de diciembre.
- Los gastos de desplazamiento se justificarán mediante:

— Si se utiliza el vehículo particular: Se abonará el importe oficialmente establecido siendo actualmente de 0,17 euros el kilómetro.

— Si el desplazamiento se efectúa en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre: Se justificará mediante billete, pasaje, o tickets numerados.

— Si se utiliza un taxi, concertado previamente: Se justificará mediante factura.

— Cuando el desplazamiento lleve aparejado otros gastos, tales como peaje de autopistas, parking, o similares: Se justificarán estos gastos mediante tickets numerados.

- Indemnización por residencia eventual. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante factura.

- Indemnización por asistencia a juicios y tribunales de pruebas selectivas fuera de horario de trabajo salvo que en este caso estos gastos no sean sufragados por la entidad convocante. La cuantía de estos gastos se determinará de acuerdo con el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio. La justificación de estos gastos se realizará mediante justificante del órgano convocante.

Artículo 25.- Cláusula de revisión salarial.

1.- Las remuneraciones percibidas cada año experimentarán un incremento en una cuantía igual al porcentaje que exprese el Índice de Precios al Consumo (IPC interanual diciembre-diciembre) elaborado por el INE.

Artículo 26.- Incapacidad temporal.

1.- En los supuestos de incapacidad temporal —IT— por prescripción facultativa el trabajador percibirá, mientras aquella persista, el 100% de la totalidad de sus retribuciones ordinarias. La baja señalada deberá justificarse y presentarse en el plazo máximo de tres días y renovada cada semana, excepto que el justificante médico prevea, inicialmente, periodo superior de la incapacidad. En todo caso cualquier ausencia por enfermedad inferior a tres días no deberá ser acreditada con parte médico de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V FORMACIÓN

Artículo 27.- Formación.

1.- Los trabajadores de ADISGATA tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos

o profesionales, y la realización de cursos de perfeccionamiento profesional.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos oficiales, o de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello fuera posible.

3.- Para garantizar la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas, así como su reciclaje en su puesto de trabajo, ADISGATA promoverá la participación de sus trabajadores en acciones formativas organizadas, bien por ella misma, o bien por las instituciones relacionadas con el desarrollo rural, con un mínimo de 100 horas para cada trabajador.

4.- La solicitud para acceder a estos cursos se dirigirá a la Comisión Paritaria, notificando su resolución a los trabajadores en un plazo que permita ejercer los trámites necesarios para acudir a los mismos.

En caso de tener que seleccionar los participantes a un determinado curso de formación, la Comisión Paritaria deberá tener presente, aparte de los baremos específicos del curso, los criterios de antigüedad, cursos realizados y relación del curso con el puesto de trabajo.

5.- A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, la Comisión Paritaria deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación.

Por otro lado los trabajadores tendrán derecho a asistir a aquellas Jornadas o Seminarios que se organicen, bien por Adisgata, bien por otras instituciones relacionadas con el desarrollo rural, tales como Redex, Redr, etc..., siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido para los curso de formación.

El tiempo de asistencia a los cursos, jornadas, seminarios, etc..., se considerará como trabajo efectivo debiendo el trabajador acreditar su realización.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de los gastos que ocasione la realización de cualquier acción formativa, tales como matrícula, desplazamiento, gastos de manutención, alojamiento, etc...

6.- Previa solicitud, justificación y estudio por parte de la Comisión Paritaria, ADISGATA concederá a los trabajadores afiliados a un sindicato, permiso retribuido para asistir a cursos de formación

sindical, siguiendo para su concesión el mismo trámite que el establecido en el punto 3.

7.- Durante el periodo de vigencia de este Convenio, ADISGATA se compromete a asegurar la participación sindical de las organizaciones firmantes del mismo, en todo lo que respecta al diseño, objetivos, selección de participantes, monitores, seguimiento y evolución del plan formativo.

8.- Todos los cursos de formación tendrán la debida publicidad de manera que la participación de los trabajadores, sea a la vez equitativa y adaptada a las necesidades de los puestos y objetivos de los cursos.

9.- Todos los cursos de formación deberán ser previamente aprobados por la Presidencia.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 28.- Salud Laboral y condiciones de trabajo.

1.- ADISGATA y la Representación de los trabajadores son conscientes de la importancia que tiene la seguridad e higiene en el trabajo, por lo que afecta a la integridad física y vida de los trabajadores, y por tanto a sus condiciones de trabajo en general.

2.- En consecuencia y aparte del estricto cumplimiento de las leyes y normativa vigente sobre esta materia, ADISGATA y los representantes de los trabajadores consideran la prevención de riesgos laborales como un objetivo permanente y prioritario, por lo que llevarán a cabo un estudio para formular un plan de seguridad e higiene en el trabajo que conlleve:

— La adopción de medidas técnicas de prevención colectivas o individuales, encaminadas a la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, procurando la eliminación de riesgos en su origen.

— La vigilancia y valoración de la salud de los trabajadores de ADISGATA, para fomentarla, mantenerla y conseguir la correcta adaptación a su trabajo.

— El estudio y valoración ergonómica de las operaciones laborales, y puestos de trabajo, para la adaptación y adecuación del trabajador a su tarea.

— La información y formación de los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como los medios y medidas a adoptar para su prevención, de acuerdo con la buena práctica del trabajo.

— La planificación se hará dentro del marco de cada Servicio contemplando el esquema organizativo, la programación de todos los medios, incluidos los económicos, así como los sistemas oportunos de control, siendo imprescindible la participación de los Gestores y trabajadores.

3.- La Comisión Paritaria tendrá competencias de estudio, análisis y propuestas relativas a:

a) Seguridad: Espacio de trabajo, esfuerzos básicos y mentales y medios de trabajo.

b) Higiene: Vestuarios y servicios sanitarios, ruidos, ventilación, iluminación, temperatura y humedad, espacio físico del trabajo.

c) Sanidad: Revisiones médicas y otros aspectos afines.

4.- El personal afectado por este Convenio será sometido anualmente a un reconocimiento médico en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 29.- Secciones sindicales.

El personal al servicio de ADISGATA, afectado por este Convenio y afiliado a un Sindicato, podrá constituir una Sección Sindical de conformidad con la Ley.

Artículo 30.- Delegados sindicales y crédito horario.

Las Secciones Sindicales podrán nombrar un Delegado Sindical, el cual dispondrá de 15 horas mensuales para su actividad sindical.

Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Los representantes de las Secciones Sindicales y éstas a su vez, tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Recoger las reivindicaciones económicas, sociales y laborales del personal y plantearlas ante ADISGATA.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical y de los afiliados de la misma, y servir de instrumento de comunicación entre aquéllos y ADISGATA.

c) Ser informados y oídos por ADISGATA con carácter previo, sobre todas aquellas materias de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato, y en general, sobre todos los proyectos o acciones empresariales que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

d) Asistir a las reuniones de los órganos de representación, así como a cualquier tipo de comisión en la que estén representadas las Centrales Sindicales.

e) Tener acceso a la información y documentación que ADISGATA ponga a disposición de los órganos de representación de los trabajadores.

f) ADISGATA procurará habilitar a cada Sección Sindical que se pueda constituir, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones previa petición al efecto.

g) Podrán difundir libremente publicaciones e información de carácter sindical para lo cual, ADISGATA habilitará unos tabloneros de anuncio al efecto en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos del personal al servicio de la misma.

h) Se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales material de oficina, así como acceso a la fotocopiadora, a la vez que ADISGATA facilitará un local digno para la realización de asambleas.

i) Todas aquellas que les permitan y sean reconocidas por las leyes y normativas vigentes.

Artículo 31.- De los órganos de representación.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y la de Órganos de Representación, el Delegado de Personal tendrá los siguientes derechos:

a) El uso del crédito horario que le corresponda, deberá ponerse en conocimiento de la Sección de Personal, a ser posible con una antelación mínima de 24 horas.

b) El Delegado de Personal, así como los Delegados de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acordar entre ellos la acumulación de horas sindicales independientemente del órgano de representación al que pertenezcan.

c) Las Centrales y Secciones Sindicales controlarán el mejor uso y ejercicio del tiempo sindical por sus miembros.

d) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de ADISGATA.

e) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario, del cual recibirán copia. También accederán a los modelos TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas, al calendario laboral, contratos y cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 32.- Fondos de ayuda a los sindicatos.

Cada uno de los sindicatos firmantes de este Convenio percibirá anualmente de ADISGATA una gratificación de trescientos euros (300 euros).

CAPÍTULO VIII DERECHOS Y DEBERES

Artículo 33.- Derechos y deberes.

Los trabajadores al servicio de ADISGATA afectados por este Convenio, se someten a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 34.- Permisos y Licencias.

1.- Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por:

a) Fallecimiento de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. En caso de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. Si se trata de familiares de 3º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 1 día. En todos los casos el permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante, debiendo justificarse con posterioridad.

Si este hecho ocurriese fuera de la localidad, el permiso se verá aumentado en 2 días.

b) Enfermedad grave de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días previo aviso y justificación posterior. En los casos de que se trate de familiares en 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días. El permiso se concederá desde el día en que se produzca el hecho causante y hasta que dure la gravedad de la enfermedad.

Si este hecho ocurriese fuera de la localidad, el permiso se verá aumentado en 2 días.

c) Nacimiento o práctica de la interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, el cónyuge tendrá derecho a 2 días sin contar sábados, domingos y festivos, ampliables en 2 días más en el caso de que el hecho sea fuera de la localidad. Si el nacimiento diere lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, el trabajador tendrá derecho a una ampliación de 2 días laborales.

d) Traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad.

- e) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si el hecho ocurriese dentro de la provincia, y 2 días si el hecho tuviera lugar fuera de ella.
- f) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- g) Asistencia a congresos o reuniones de carácter público, social o sindical de los que se forme parte con la debida justificación, y siempre que las necesidades del servicio queden cubiertas, el tiempo imprescindible que duren los mismos.
- h) Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, los días de celebración de las mismas previo aviso y justificación posterior.
- i) Necesidades de asesoramiento e información del trabajador o trabajadora que esté afiliado/a a un sindicato, 1 día al año.
- j) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal se atenderá a los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.
- l) Hasta 6 días laborales de cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los supuestos anteriores, pudiendo disfrutarse dentro del año natural o dentro de los 15 primeros días del año siguiente. Las solicitudes para el disfrute de estos días serán cursadas ante Adisgata, con una antelación mínima de 48 horas excepto en casos extraordinarios, acusándose recibo de la misma. ADISGATA está obligada salvo causa especial, a conceder dichos días cuando se soliciten. En caso de denegación deberá notificarlo en las siguientes 24 horas. En ningún caso estos días podrán ser acumulados a las vacaciones anuales.
- m) Para acompañamiento a los hijos menores de dieciséis años o ascendientes mayores de sesenta y cinco a la realización de pruebas médicas.

2.- El personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio propio, inscripción en el Registro Oficial de Parejas o convivencia estable, 15 días naturales pudiendo ser acumulables a los meses de vacaciones.
- b) Por adopción de un menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso máximo de 90 días naturales a partir de la fecha

de adopción, siempre que se acredite debidamente la necesidad de dedicarse personalmente al cuidado directo del menor. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, se tendrá derecho a seis semanas. Este derecho tan sólo lo podrá disfrutar uno de los cónyuges.

c) El tiempo legalmente establecido de licencia por parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo, así como 1 hora diaria para lactancia a distribuir por la interesada, durante los próximos 12 meses posteriores al nacimiento del hijo. Estos derechos podrán hacerse extensible al padre conforme a la Ley, y previa solicitud y justificación de que no hace uso de dicho derecho el otro cónyuge.

Esta licencia podrá ampliarse en 30 días más en los casos de parto múltiple, retraso o complicaciones del mismo.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo en un tercio o un medio con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

3.- Los trabajadores de ADISGATA afectados por este Convenio, que tengan una antigüedad mínima de un año, tendrán también la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de hasta seis meses, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo, siempre y cuando se pueda garantizar el mantenimiento del servicio.

Estas licencias no podrán ser solicitadas nuevamente hasta que hayan transcurrido dos años desde la finalización de la anterior.

Artículo 35.- Excedencias.

a) Excedencia forzosa.

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su periodo se tiene como de trabajado a efectos de cómputo de antigüedad.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. Causas:

— Designación o elección para un cargo público.

— Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

b) Excedencia voluntaria.

Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.

Se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo.

Su duración será entre uno y cinco años.

Este derecho sólo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por su empresario, especialmente con ocasión de su incorporación.

Durante este periodo tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.- Régimen disciplinario.

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado por el presente Convenio, será el mismo que se aplique a los funcionarios, y se regirá por lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local, Texto Refundido, Real Decreto 33/1986 y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.

Las personas ligadas a los trabajadores afectados por este Convenio, por una relación de afectividad de forma permanente, tendrán a todos los efectos la misma consideración que los cónyuges, debiendo

ser acreditado este extremo mediante certificación de convivencia, en la cual se acredite al menos una antigüedad de seis meses. Salvo en aquellos casos en que la Autoridad competente acredite esta condición aunque el periodo de tiempo sea inferior.

SEGUNDA.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores afectados por este Convenio, ha de entenderse, referido también a los parientes de afinidad y siempre según el siguiente cuadro:

GRADO 1º	GRADO 2º	GRADO 3º	GRADO 4º
Padre/ Madre	Abuel@s	Bisabuel@s	Prim@s
Hijo/a	Herman@s	Ti@s	
	Niet@s	Sobrin@s	
		Bizniet@s	

TERCERA.

Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo de 1984, o cualquier otra norma que lo modifique o sustituya, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

CUARTA.

Los sindicatos firmantes y ADISGATA negociarán los fondos adicionales que, en su caso, se pudieran aplicar durante la vigencia del presente Convenio.

QUINTA.

La cuantía prevista en los capítulos III y VII, referentes a Derechos y Mejoras Sociales y Fondo de ayuda a los sindicatos, se incrementarán durante la vigencia de este Convenio según el I.P.C. real de los años sucesivos.

SEXTA.

En el Reglamento de Régimen Interior se especificarán las funciones de cada puesto de trabajo en ADISGATA, así como las obligaciones y los deberes en la asociación.

SÉPTIMA:

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención

del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto esta disposición adicional como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representantes sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ADISGATA se compromete a presupuestar anualmente las cuantías necesarias para atender los salarios indicados en la relación de puestos de trabajo. En ningún caso, estas cuantías presupuestarias afectarán a lo establecido en la disposición adicional quinta.

DISPOSICIÓN FINAL

Sin perjuicio de que la firma del presente Convenio pudiera formalizarse con posterioridad al día 1 de enero de 2004, éste estará vigente desde esa fecha hasta el día 31 de diciembre de 2005.

El presente Convenio se presume válido siempre que no se oponga a disposiciones de rango superior y, entre ellas, a la normativa europea que sea de aplicación.

ANEXO I RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJADORES

Categoría	Sueldo Bruto mes (en €)
Gerente	2.290,16
Técnico	1.677,72
Administrativo	1.433,70
Administrativo contable	1.433,70
Limpiador	146,46

ANEXO II FUNCIONES DE TRABAJADORES

Las funciones de cada uno de los puestos de trabajo se definirán por ADISGATA en el Reglamento de Régimen Interno.

En Hoyos, a 12 de noviembre de 2004.

Fdo.: José Luis Solís Acosta, Valentín Porras García, Fco. Javier Escobales Tarro, Pilar Téllez Rodríguez, Fco. Javier Tomé López.

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Acta, de fecha 11 de noviembre de 2004, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo de Industrias de la Madera de la provincia de Badajoz. Asiento 51/2004.

VISTO: el contenido del Acta, de fecha 11-11-2004, en la que se recogen acuerdos relativos a la determinación de la composición de la Comisión Paritaria y al establecimiento de los días festivos para el año 2005 del Convenio Colectivo de trabajo INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, con código informático 0600345, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo