



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD FUNDACIÓN PÚBLICA «MANUEL GIMÉNEZ FERNÁNDEZ»**

Visto el Convenio Colectivo de la entidad Fundación Pública «Manuel Giménez Fernández» (Código Convenio: 4101372), suscrito por la misma y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.)

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la entidad Fundación Pública «Manuel Giménez Fernández», con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 3 de enero de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

**ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA FUNDACIÓN PÚBLICA «MANUEL GIMÉNEZ FERNÁNDEZ» Y SU PERSONAL. AÑO 2004**

Asistentes:

— Por la Fundación:

- Don Emilio López Gómez.





- Don Manuel Ruiz Japón.
- Don Luis Martín González.
- Don Francisco Joya Díaz (Asesor).
- Don Andrés Bojollo Gavilán (Asesor).

Por el Comité de Empresa:

- Don Antonio Rafael Villalba Cabello.
- Don Federico Jiménez Cabrera.
- Don José León Navarro.
- Don Luciano del Valle Fernández.
- Don Juan Antonio Aldecoa Carrión.
- Doña Isabel Vidal Moreno.

En la ciudad de Sevilla, siendo las doce horas y treinta minutos del día 18 de octubre de 2004, se reúnen los señores arribas relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el personal de la Fundación Pública «Manuel Giménez Fernández».

En primer lugar se procede a la lectura de las actas de las sesiones anteriores celebradas los días 13 y 15 de octubre de 2004, las cuales son aprobadas y firmadas sin reparos.

Posteriormente todos los asistentes llegan al siguiente acuerdo:

1.º Dar por terminadas las negociaciones del Convenio Colectivo entre la Fundación Pública Manuel Giménez Fernández y su personal, para el año 2004, aprobando sus asistentes por unanimidad el texto del Convenio, dándole carácter definitivo, comprometiéndose a su remisión a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2.º Proceder a la firma del Texto del Convenio en todas sus hojas por dos representantes de la Mesa Negociadora, una de la parte social y otro de la parte económica, a excepción de la última hoja que será firmada por todos los asistentes Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha indicados.

### **CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA «MANUEL GIMÉNEZ FERNÁNDEZ»**



## Capítulo I. Disposiciones Generales

### Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo establece, define y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que por cuenta de la Fundación Pública «Manuel Giménez Fernández» de la Diputación Provincial de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, salvo lo establecido al respecto en el artículo 64.

### Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de los centros de la Fundación Pública «Manuel Giménez Fernández» dependiente de la Diputación de Sevilla, aún cuando desempeñen sus funciones fuera de la provincia de Sevilla.

### Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos desde el 1 de Enero de 2.004, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2004.

Este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de Diciembre del 2.004, si ninguna de las partes afectadas formulara solicitud de revisión con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia indicada o, en su caso de cada una de las correspondientes prorrogas. En cualquier caso se revisará automáticamente en sus cuantías económicas conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de Enero de 2.005. y en su caso a lo establecido en la Disposición Final

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

En todo caso, entretanto se firma el siguiente Convenio se mantendrá en vigor la totalidad del articulado del presente texto.

### Artículo 4. Homologación y Equiparación

Siguiendo la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales de los colectivos que prestan sus servicios para la misma Administración, Diputación de Sevilla, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo,

categorías profesionales o niveles administrativos, en definitiva a la aplicación del principio de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son Empleados Públicos.

## **Capítulo II. Condiciones Económicas**

### **Artículo 5. Grupos Económicos**

Los Grupos Económicos correspondientes a Categorías Profesionales son los establecidos en el Anexo I y en las Tablas Salariales.

### **Artículo 6. Conceptos Retributivos**

Las retribuciones del personal afectado por el Convenio serán de dos tipos, Básicas y Complementarias.

1.º Son retribuciones básicas las siguientes:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Pagas extraordinarias.

2.º Son retribuciones complementarias las siguientes:

- a) Complemento de Productividad.
- b) Complemento de Responsabilidad.
- c) Complemento de Complejidad Técnica.
- d) Complemento de Disponibilidad.
- e) Complemento de Exposición al Riesgo.
- f) Complemento de Rotación.
- g) Complemento de Guardias Localizadas.
- h) Complemento de Superior Categoría.
- i) Complemento de Desempeño de Cargo.
- j) Pluses de Alternativa y Disponibilidad.
- k) Complemento Personal Transitorio.



l) Complemento de Nocturnidad.

### **Artículo 7. Salario Base**

El salario base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en las Tablas (Anexo II).

### **Artículo 8. Antigüedad**

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, a excepción de lo reflejado en la cláusula de salvaguarda tercera, devengarán aumentos graduales periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada Grupo Económico se refleja en las Tablas salariales adjuntas. (Anexo II).

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios el tiempo correspondiente a la totalidad del prestado efectivamente en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

### **Artículo 9. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres Pagas Extraordinarias al año por las cantidades que se recogen en las Tablas Salariales adjuntas (Anexo II), que se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de Marzo, Junio y Diciembre. Asimismo en los meses de Junio y Diciembre, sobre la cantidad a percibir por Paga Extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de Antigüedad

### **Artículo 10. Complemento de Productividad**

Para la consecución de los objetivos asignados a cada Servicio o Unidad, se establecerá un Complemento de Productividad que será negociado o consensuado por las partes firmantes del presente Convenio, que efectuarán la correspondiente propuesta a la Presidencia de la Fundación.

### **Artículo 11. Complemento de Responsabilidad**

Este Complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de trabajadores dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la institución.

Dicho complemento será percibido por aquellos trabajadores que por el presente Convenio o por la Comisión de Retribuciones se les asigne, de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo II.



## **Artículo 12. Complemento de Complejidad Técnica**

Este Complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo.

Dicho complemento será percibido por aquellos trabajadores que por el presente Convenio o por la Comisión de Retribuciones se les asigne, de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo II

## **Artículo 13. Complemento de Disponibilidad**

Este Complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Dicho complemento será percibido por aquellos trabajadores que por el presente Convenio o por la Comisión de Retribuciones se les asigne, de acuerdo con lo establecido en la Tabla del Anexo II

## **Artículo 14. Complemento de Exposición al Riesgo**

Aún teniendo como prioritario la necesidad de que desaparezcan los factores de exposición al riesgo, este Complemento valora la probabilidad y grado de riesgo de que el ocupante del puesto sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones.

Queda fijada la cuantía de 171,04 euros mensuales como módulo único, sustituyendo al Plus de Peligrosidad, Toxicidad o Penosidad del anterior Convenio.

La asignación de complementos de exposición al riesgo se efectuará a través de la configuración del Mapa de Riesgos Laborales que debe efectuar el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y del tratamiento que del mismo se derive en la Comisión Conjunta de Retribuciones.

## **Artículo 15. Complemento de Rotación**

Para aquellos Centros que dadas sus características o servicios, existan turnos de trabajo, se establece un Complemento de Rotación, consistente en:

- a) 80,97 euros, para los trabajadores que efectúen los tres turnos.
- b) 25,36 euros, para los trabajadores que roten en dos turnos, mañana y noche o tarde y noche.
- c) 17,39 euros, para los trabajadores que roten en dos turnos, mañana y tarde.



Este complemento se abonará mensualmente.

### **Artículo 16. Complemento de Guardias Localizadas**

Este complemento se fija en la cantidad de 171,04 euros mensuales

### **Artículo 17. Complemento de Superior Categoría**

El trabajador que realice funciones de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

### **Artículo 18. Complemento de Desempeño de Cargo**

Los trabajadores que desempeñen en la actualidad un cargo y por el mismo perciban una retribución, la seguirán percibiendo en idéntica cuantía incrementada en el porcentaje de aplicación del presente Convenio, en concepto de Complemento de Desempeño de Cargo, pudiendo ser asignado en adelante por la Comisión de Retribuciones en el marco de sus actuaciones.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, éste entrará en vigor con efectividad de 1 de Abril de 2.004.

### **Artículo 19. Pluses de alternativa y Disponibilidad (Complementos personales)**

Este complemento se fija en la cantidad de 188,72 euros mensuales para los trabajadores afectados.

### **Artículo 20. Complementos Personales Transitorios**

El sistema de absorción y compensación para estos complementos personales se establece de acuerdo con las siguientes normas:

a) Los complementos personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en éste y posteriores Convenios.

b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivadas del incremento de Salario Base y de eventuales incrementos o establecimientos de puesto de trabajo, con los límites porcentuales establecidos en el apartado siguiente.

c) A los efectos de absorción prevista se establece el siguiente sistema:

— Sólo se computará el cincuenta por ciento (50%) del importe de las mejoras



retributivas derivadas del incremento de los conceptos señalados, detrayéndose el resto cincuenta por ciento (50%) del concepto complemento personal.

### **Artículo 21. Carrera Profesional**

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos. (En la actualidad, art. 21 de la Ley 30/1.984 de medidas para la reforma de la Función Pública y normas concordantes). El desarrollo de este artículo en ningún caso afectará a los sistemas de ascenso y de cobertura de vacantes recogidos en el presente Convenio.

### **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

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

b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:

1.º El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta al año.

2.º Será preceptivo con carácter previo a la realización de las horas extraordinarias, la petición de informe a la Fundación, explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Asimismo, y con carácter general, siempre que la realización de horas extraordinarias sea previsible y no se dificulte el funcionamiento de los Servicios se comunicará por escrito al trabajador, haciendo constar la necesidad de la realización de las mismas, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del trabajador a la realización de esas horas y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o descanso.

3.º La Fundación remitirá al Comité de Empresa, mensualmente y por escrito un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de la Fundación, detallando:

nombre y DNI del trabajador, centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.





4.º En todos los casos de supresión de horas extras habituales, la Fundación pactara con el Comité de Empresa durante el primer trimestre del año, la creación de puestos de trabajo.

5.º La Fundación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde contemple, además de la provisión de plazas vacantes, la creación anual de nuevos puestos de trabajos originados por la aplicación del programa de supresión de horas extraordinarias. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

6.º La realización de horas extraordinarias se compensará de acuerdo con la siguiente fórmula:

a) Dentro de las primeras veinte horas realizadas por cada trabajador, éste optará entre compensarlas con descanso doble a las horas efectuadas o el devengo conforme a la fórmula recogida más abajo.

b) El segundo bloque de veinte horas, hasta completar en su caso, las cuarenta horas, necesariamente con descanso compensatorio doble a las realizadas.

7.º Abono de horas extraordinarias: Se realizará conforme a los módulos recogidos en el Anexo II.

Dicha fórmula de abono a través de módulos se aplicará a partir de 1 de abril de 2004.

### **Artículo 23. Festivos**

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Fundación vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal. Se abonarán como horas extraordinarias, aunque excluyendo para el computo la cantidad correspondiente a antigüedad, salvo descanso compensatorio doble, a elección del trabajador, que será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas, reseñándose en nomina las fechas de los festivos correspondientes.

Esta modalidad de abono del servicio en festivo se aplicará a partir de 1 de abril de 2004.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, este será trasladado a un día hábil de la semana siguiente.

Con la finalidad de un adecuado seguimiento de la incidencia y control de la realización de trabajo en día festivo, se acuerdan los siguientes extremos:



1.º La realización de trabajo en festivo vendrá determinada en los calendarios laborales anuales.

2.º Cuando sea necesaria la realización de trabajo en festivo se enviará informe preceptivo desde la dirección del Centro a la Fundación, en el que se hará referencia a los puestos de trabajo que necesariamente han de ser cubiertos, al cómputo de la prestación horaria en la jornada y a los trabajadores concretos que hayan de prestar servicios.

3.º Bajo ningún concepto se podrá asignar a un trabajador la realización de un trabajo en festivo si este no lo tiene contemplado en su calendario laboral.

4.º Además, el número de trabajadores en un servicio, centro o dependencia no será nunca superior al número de trabajadores que correspondan a los mismos conforme a sus calendarios laborales en un domingo.

5.º Jamás se le podrá abonar a un trabajador más horas en festivo que las que tenga como habituales en su jornada según calendario laboral. El trabajo en festivos dentro de un grupo o servicio, mantendrá el principio de rotatividad entre los trabajadores afectados, salvo acuerdo entre ellos.

6.º De todos los informes a los que se hace referencia en el apartado 1º, se enviará comunicación al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

#### **Artículo 24. Horas Nocturnas**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, conforme a los módulos establecidos en tablas salariales adjuntas (Anexo II).

La aplicación de la fórmula de abono mediante los nuevos módulos se tendrá en cuenta con efectividad de 1 de abril de 2004.

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarlas.

#### **Artículo 25. Desplazamientos**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral y debidamente autorizado vaya a realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la Fundación pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de este, o del vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón euros/km 0,18, abonándose tales cantidades en la nómina del mes siguiente en que se efectúen las salidas.

Dichas cuantías se verán incrementadas en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones normativas referidas al abono del kilometraje a funcionarios públicos, hasta la cantidad que en ellas se establezca.

### **Artículo 26. Dietas**

Todos los trabajadores que por necesidad o por orden de la Fundación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique su Centro de Trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) 45,16 euros, cuando el trabajador haya de pernoctar fuera.
- b) 21,32 euros, para almuerzo y cena.
- c) 15,84 euros, para realizar fuera solo una comida.

Se facultará a los Administradores de los Centros o encargados, para que, previo a la prestación del servicio, y de acuerdo con las tarifas fijadas, se anticipe el equivalente, tanto de los gastos de desplazamiento como de las dietas a devengar, debiéndosele efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, en la nómina del mes siguiente.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el R.D. 236/88, de 4 de Marzo o norma que legalmente la sustituya.

### **Artículo 27. Mantenimiento del Poder Adquisitivo**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual del 2 por ciento y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio 2.004, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

### **Artículo 28. Liquidación y Pago**

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes al que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

El pago de anticipo mensual se efectuará mediante cheque nominal, los días quince de cada mes, o en su defecto, antes de esta fecha, si coincide con sábado o festivo.

### Capítulo III. Excedencias, Licencias y Permisos

#### Artículo 29. Excedencias

Las excedencias serán de dos clases: Voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancias del trabajador siempre que sea fijo de plantilla y tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Fundación en el plazo máximo de tres meses.

Además en algún caso concreto podrá considerarse entre la Fundación y el Comité de Empresa la concesión de la excedencia voluntaria, con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

Excedencia voluntaria por nacimiento o adopción de un hijo, en este caso se concederá excedencia al trabajador/a, hasta un máximo de tres años, computables a efectos de antigüedad, condicionado a que uno de los dos, padre/madre o compañero/a quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

b) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación para el desempeño de un cargo público, o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

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

La Fundación cubrirá las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

#### Artículo 30. Licencias

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio, tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales, previo informe del Comité de Empresa. Si la licencia fuese superior a un mes podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

#### Artículo 31. Permisos



Todos los trabajadores previa solicitud debidamente justificada, tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación:

a) Por matrimonio, 18 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar, cuatro días naturales por cada hijo. En el caso de cesárea, aborto o interrupción legal del embarazo se remite al apartado k).

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

d) Por cambio de domicilio, dos días

e) Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

f) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

g) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales, en periodos de dos días, por examen y cuatro si es fuera de la provincia.

h) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (Congresos, Jornadas, Cursos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.) relacionados con las actividades del Centro de trabajo, quince días al año, debiendo solicitarse con una antelación de diez días, negociándose con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, en los supuestos de problemas de los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

i) Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, compañero/ a (siempre que se justifique con certificado de convivencia), abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cinco días si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Fundación. En caso de incineración, después de estos periodos, el día de la misma.

j) Por fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos, tíos carnales y políticos, dos o cuatro días, según que el fallecimiento ocurra o no en la provincia, y un día para sobrinos carnales o políticos.

k) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i), hasta un máximo de diez días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales junto con la Dirección del Centro o Servicio.



l) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de padres o hijos polícticos, hasta un máximo de cinco días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la dirección de cada centro o servicio.

m) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviese depositado y en su caso los anticipos, garantizándose la adecuada cobertura de los Servicios.

n) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho días los delegados y miembros natos.

o) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente, el tiempo necesario para ello.

p) En caso de nacimiento de nietos, un día.

En los apartados b), i), j), k) y l), el permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrara de servicio.

## **Capítulo IV. Jornada, Horario, Descanso, Festivos y Vacaciones**

### **Artículo 32.º Jornada Laboral**

La jornada de trabajo de los trabajadores de la Fundación Pública «Manuel Giménez Fernández» durante el período de vigencia de este Convenio, será, en cómputo anual de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales. No obstante, la duración semanal podrá ser superior a treinta y cinco horas en los Centros con organización del trabajo por turnos, respetando, en cualquier caso, la citada jornada máxima anual.

Se respetarán las jornadas del personal que por otros Convenios las tengan inferiores a la que se establece, entendiéndose suprimidas y compensadas las jornadas inferiores que no hayan sido reconocidas de forma expresa en convenios colectivos de la Fundación.

La jornada laboral para el profesorado con dedicación plena, será de 30 horas/semana en horario flexible de obligada permanencia en el Centro, el resto de la jornada podrá cumplirse fuera del mismo, en actividades relacionadas con la labor docente e investigadora.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, quedando compensadas y absorbidas





jornadas inferiores que pudieran existir en las que no se dé tal circunstancia.

La distribución de la jornada en el cómputo diario se determinará entre la Fundación y el Comité de Empresa, por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del primer trimestre del año; dicho cuadro será revisable anualmente.

Se tendrá en cuenta la posibilidad de adoptar, en los servicios en que sea posible, medidas de flexibilidad horaria.

En función de la jornada laboral docente, se determinará el calendario laboral para los trabajadores de los centros educativos.

### **Artículo 33. Descanso Semanal**

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante cada servicio a través de la Dirección de la Fundación y el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días, siempre que sea posible.

### **Artículo 34. Vacaciones**

Las vacaciones anuales dan derecho a los trabajadores/as a disfrutar, por año completo de servicios, de una vacación retribuida de veintitrés días hábiles, o a los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

Asimismo tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicios, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, hasta un total de veintisiete días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados anteriormente.

A los efectos previstos en los dos párrafos anteriores, no se considerará como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Esta normativa se complementará en cuanto a su aplicación e interpretación con lo señalado al respecto sobre modificación del régimen vacacional en el Acuerdo Administración- Sindicatos para la modernización y mejora de la Admón.

Pública de 7 de noviembre de 2002, en lo que se refiere al disfrute de los días vacacionales por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de Enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. El período para el disfrute de las vacaciones anuales



será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado. La Dirección de la Fundación negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., o accidente, este período no será computable a efectos de vacaciones.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, salvo excepciones individuales, y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Dicho calendario podrá ser alterado de común acuerdo entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, en los supuestos en que con tres semanas de antelación del disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de baja.

Los periodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos en función de las necesidades.

Con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y a petición del trabajador, y de acuerdo a los principios de igualdad y rotatividad, conjuntamente entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa. Asimismo, tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre; cuando estos días coincidan con sábado, domingo o descanso semanal, se acumularán a los días establecidos en el presente párrafo.

Los días de vacaciones recogidos en los párrafos anteriores vienen referidos a jornadas diarias de siete horas, por lo que, en caso de calendarios laborales que establezcan jornadas superiores en cómputo diario, se adaptarán las vacaciones a este cómputo.

## **Capítulo V. Condiciones Sociales**

### **Artículo 35. Mantenimiento de los Puestos de Trabajo**

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad de tráfico.

La Fundación se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización. Si la resolución judicial

declara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, la Fundación podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Centro donde trabaja.

En el caso de que por accidente u otras causas les sea suspendido el carnet de conducir a los conductores acogidos al presente Convenio Colectivo, la Fundación se compromete a respetarles sus retribuciones económicas contempladas en el artículo 6º, en otro puesto de trabajo.

### **Artículo 36. Lactancia y Maternidad**

En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido hasta 125 días, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores hasta seis años, el permiso tendrá la misma duración establecida en el párrafo anterior, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Igual permiso se aplicará a los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por venir de extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso que corresponda podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1989, y el R.D. 1251/2001, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

Igualmente, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por al Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico de Empresa en este sentido, el periodo de derecho de lactancia podrá ser superior a un año.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.



### **Artículo 37. Seguro de Vida**

Para aquellos trabajadores que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los empleados de la Fundación, la Fundación mantiene el Seguro de Vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en un capital por trabajador de 21.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y de 27.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro de trabajo o viceversa.

Tanto para el colectivo de trabajadores afectados por este artículo como para los que tengan la condición de partícipes del Plan de Pensiones, se prevé la realización de los estudios necesarios sobre fórmulas que permitan en el futuro el incremento de las cantidades que por concepto de Seguro de Vida se reconocen en la actualidad.

### **Artículo 38. Ayuda Escolar**

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se relacionan. A partir de las ayudas consignadas en el apartado e) todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

En el caso de que ambos cónyuges prestaran servicio en la Fundación, sólo uno de ellos percibirá las ayudas que les correspondieran.

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir 52,27 euros mensuales, por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.

b) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir 40,56 euros mensuales, por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de Educación Infantil, hasta su ingreso en el primer curso de Educación Primaria.

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Educación Primaria hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirán 97,00 euros anuales, por cada uno de ellos.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Educación Secundaria Obligatoria, percibirán 132,02 euros anuales, por cada uno de ellos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, o Programas de Garantía Social, y Bachillerato



percibirán 144,14 euros anuales, por cada uno de ellos.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirán 168,70 euros anuales, por cada uno de ellos.

g) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán el 50 % del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Las cantidades de percepción anual, excepto la del apartado

g), se solicitarán en los meses de septiembre, octubre y noviembre, efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla y motiven gastos de residencia de alumnos, éste podrá solicitar al inicio del curso y acompañando el informe del Director del Centro, una ayuda especial.

Los hijos de los trabajadores tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para acceder a ocupar un puesto escolar en los centros docentes dependientes de la Diputación.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo todos los familiares a cargo de cualquier trabajador.

Por la Fundación se crea una bolsa de 735,60 euros, para ayudas de estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados d), e), f) y g), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de agosto al 30 de noviembre. Finalizado dicho período, si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera de la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión paritaria compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres miembros por la Fundación, determinará las personas a las que se les hará efectiva la ayuda, y en su caso las cuantías a abonar.

### **Artículo 39. Ayuda al Discapacitado**

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional, o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, tendrán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 78,90 euros mensuales, o bien a que se le subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el centro de libre elección de los trabajadores, de entre los ubicados en la provincia de Sevilla. Estas situaciones deberán justificarse

documentalmente y serán concedidas por periodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de 78,90 euros mensuales, por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

#### **Artículo 40. Uniforme y Ropa de Trabajo**

Para determinar las características de los uniformes y ropa de trabajo, así como determinar los trabajadores que tienen derecho a recibirlas, se creará una Comisión Mixta formada por seis miembros, tres representantes designados por el Comité de Empresa y otros tres designados por la Fundación.

Así pues, la Fundación queda obligada a entregar los uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que por su actividad así lo determinara la Comisión Mixta.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente.

Se adjunta Anexo de las relaciones de prendas de trabajo y uniformes, que deberá contemplar las últimas modificaciones efectuadas al respecto.

Anualmente esta Comisión acordará en Enero las modificaciones posibles, sin perjuicio de que por la creación de nuevos servicios o por la detección de falta de prendas de protección física para los trabajadores, sea necesaria la reunión en otros meses.

Para la compra de E.P.I.S. (Equipo de Protección Individual) será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, junto con los asesores y especialistas que se estime conveniente en cada caso, quien determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, en cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los equipos de protección individual. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los E.P.I.S.

Para la compra de los E.P.I.S. será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención, que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera

representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo.

Se considerará obligatorio la utilización de los uniformes y EPIS para aquellas categorías y/o puestos de trabajo en las que esté prevista su entrega.

#### **Artículo 41. Vigilancia de la Salud**

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezca en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención o por entidad colaboradora, atendiendo a los criterios expuestos en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### **Artículo 42. Prótesis**

Los trabajadores fijos o contratado con más de un año de contratación de manera ininterrumpida afectados por el presente Convenio, que por prescripción médica necesitaran prótesis, mediante la preceptiva presentación de la receta del médico y factura detallada por concepto, recibirán por parte de la Fundación el 60 % de los gastos que ocasionaran estas prótesis, y hasta un tope máximo de 163,04 euros, que le serán incluidas en la nómina del mes correspondiente.

#### **Artículo 43. Cobertura Médica**

Al personal laboral fijo de la Fundación se le proporcionará, en las condiciones que lo viene disfrutando el personal funcionario y laboral de la Diputación de Sevilla, la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.
- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucal.
- Fluorterapia completa.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología.



Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el cuadro médico sanitario de funcionarios provinciales.

Además, y a partir de 1 de enero de 2005, esta cobertura médica se extenderá al personal contratado que cuente con más de tres años de servicios prestados en la Fundación.

#### **Artículo 44. Protección a la Maternidad**

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Fundación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los arts. 25 y 26 de la LPRL.

#### **Artículo 45. Comedor de Empresa**

La Fundación mantendrá los comedores de Empresa ya existentes.

En los bares de Empresa los pliegos de condiciones serán establecidos previo informe del Comité de Empresa del Centro donde está ubicado. En cuanto a la lista de precios, los elementos esenciales de la misma serán inferiores en cualquier caso a los precios de los establecimientos próximos al Centro de trabajo.

#### **Artículo 46. Anticipos Reintegrables**

La Fundación mantendrá un fondo de hasta 24.000,00 euros, para anticipos reintegrables, a los que podrán acceder los trabajadores fijos, con un tope individual de 3.000,00 euros. Tales anticipos deberán reintegrarse a razón del 10 % de las retribuciones mensuales netas, salvo que expresamente el trabajador opte por reintegrarlo en 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas.

Pueden efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible en dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales. Por la Fundación se facilitará mensualmente al Comité de Empresa y las



Secciones Sindicales el estado del referido fondo.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en el Registro General de la Fundación. La Fundación deberá remitir mensualmente fotocopia de las mismas al Comité de Empresa.

Para el supuesto de extrema gravedad, como siniestros con pérdida de viviendas, accidentes o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, la Fundación mantendrá igualmente un fondo de 6.200,00 euros, a las que tendrán acceso los trabajadores fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales. Estas ayudas serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo determinará los supuestos de extrema gravedad y las cantidades a entregar.

Se tendrá en cuenta un plazo de 24 mensualidades desde la concesión de un anticipo para poder solicitar un nuevo anticipo.

## **Capítulo VI. Formación Profesional, Ingresos, Vacantes y Categorías**

### **Artículo 47.º Cobertura de Vacantes y Sistema de Ascensos**

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos centros o servicios de la Fundación serán objeto de estudio por el Área de Juventud y el Comité de Empresa, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la ofrecerán, como regla general, a los trabajadores fijos de la Fundación. No obstante, podrá establecerse de común acuerdo entre el Comité de Empresa y el Área de Juventud, la exclusión del procedimiento de ascenso de plazas determinadas. Esta resolución nunca será tomada unilateralmente en las formas y condiciones que se determinen.

Tales plazas serán cubiertas por los trabajadores fijos conforme al siguiente orden de prioridades:

- 1.º) Trabajadores que deseen participar en un procedimiento de traslado voluntario, de acuerdo con lo establecido en el art. 49 sobre traslados.
- 2.º) Trabajadores que se encuentren en situación de excedencia y soliciten su reincorporación.
- 3.º) Trabajadores que puedan encontrarse en situación de capacidad disminuida, de acuerdo con lo que establece al respecto el art. 58.
- 4.º) Trabajadores que deseen participar en el procedimiento de ascenso, objeto del siguiente artículo.



En el caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso.

Al respecto se tendrá en cuenta que ningún trabajador será contratado por la Fundación si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo. A tal fin, antes del ingreso el trabajador realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidad, según proceda.

En los ingresos los trabajadores deberán someterse, con carácter previo, al correspondiente reconocimiento médico efectuado por el Servicio Médico de Empresa.

En el momento del ingreso los trabajadores recibirán contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Las vacantes de cualquier categoría profesional y las plazas de nueva creación que se produzcan, si continuaran en esa situación tras los procedimientos de traslado, incorporación de excedentes y capacidad disminuida se ofertarán a los empleados fijos de la Fundación, siempre que no se establezca la excepción recogida en el primer párrafo del artículo anterior.

Las vacantes a cubrir se podrán ofertar en una doble convocatoria, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1.º) Personal laboral fijo de la Fundación.

2.º) En el caso de que las vacantes no se hayan cubierto de acuerdo con el procedimiento anterior, se podrán ofertar al personal funcionario de carrera de la Fundación, siempre y cuando así se acuerde entre el Comité de Empresa y el Área de Juventud.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Será requisito indispensable, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en la Fundación.

b) En cuanto a la titulación requerida para el acceso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (Anexo I), con las excepciones que en esa misma clasificación puedan establecerse.

c) Se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a una baremo confeccionado por el Área de Juventud y el Comité de Empresa.



d) En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a las plazas vacantes, se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.

e) Las plazas cubiertas indebidamente por procedimientos en contra de lo establecido en este Convenio, se entenderán continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

f) Exclusivamente para las pruebas de promoción interna, la composición del Tribunal será de cinco miembros de los cuales dos serán de la parte social, designados por el Comité de Empresa.

g) La provisión de vacantes se hará trimestralmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestos en los tablones de anuncios de los respectivos centros, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para presentación de solicitudes.

h) Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

i) En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de la plaza.

#### **Artículo 48. Formación Profesional**

La Fundación, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales conscientes de la importancia de la formación profesional, realizarán planes anuales Formación.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en el Concurso al que hace referencia el artículo anterior, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, que entenderá de los temas siguientes: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

Los trabajadores tendrán derecho a la asistencia a las clases, sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que esta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Fundación concederá un





permiso de 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 dependientes de la Fundación, el trabajador, previa autorización de la Dirección del Centro, podrá acudir a los mismos, con derecho a la reducción indispensable de la jornada sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Fundación oídos los órganos de dirección del centro, proveerá las ayudas necesarias consistentes en becas de estudios, matrículas, dietas de viajes, etc., siempre que redunden en beneficio de la especialidad.

#### **Artículo 49. Traslados**

El principio de voluntariedad de los trabajadores en los traslados, siempre dentro de una misma categoría profesional, entre los distintos centros de la Fundación y/o otros centros de Diputación se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

a) Traslado voluntario. Se podrá solicitar cuando de forma provisional o definitiva el trabajador pretenda ocupar un puesto de trabajo en un Centro determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concursos correspondientes, cuyas bases se negociarán con el Comité de Empresa del Centro, la periodicidad de la convocatoria de los concursos de traslado será trimestral, en concordancia con lo establecido para la provisión de vacantes.

b) Traslado forzoso. Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de Servicio o de Centro, la Dirección de la Fundación deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pueda pertenecer el trabajador, quien en el plazo de diez días hábiles manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso, la Fundación resolverá en consecuencia y en el segundo caso se elevará propuesta razonada y el informe escrito del trabajador al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, antes de resolver.

A los noventa días, a petición del afectado, podrá revisarse por el mismo procedimiento el traslado.

#### **Artículo 50. Trabajos de Superior Categoría**

El trabajador que realice trabajos de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, reseñada en el artículo 17 del presente Convenio.

La ocupación de una plaza o puesto de trabajo en régimen de desempeño de



funciones de superior categoría se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicha plaza o puesto.

Salvo casos de urgencia, se procurará, mediante convocatoria pública previa, en los tablones de anuncios, por un tiempo no inferior a una semana, que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de superior categoría a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio.

La ordenación de las listas se hará entre la Fundación y el Comité de Empresa. La Bolsa para la compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales se desarrollarán en el seno de la Comisión Paritaria.

### **Artículo 51. Categorías Profesionales**

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios en la Fundación se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los Grupos Económicos reflejados en el Anexo I.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo, especialidad docente o materia lectiva, por reforma de los planes de estudio, reestructuración del personal, el trabajador que deba cesar en su cometido tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo o a impartir disciplina similar o afín, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, en todo caso, si ello fuese necesario.

Dentro de los dos primeros meses del año, la Fundación expondrá en el tablón de anuncios el registro de las plantillas del personal, en el que debe figurar con relación a cada trabajador los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la Fundación.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de registro de personal.
7. Centro y servicio.

Con independencia de lo anterior, se expondrán en los distintos tablones de



anuncios de los Centros o Servicios los organigramas funcionales de cada uno de ellos, allí donde estén elaborados; en este caso, se remitirá copia de los mismos al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

## **Artículo 52. Contrataciones Temporales**

Ningún trabajador será contratado por la Fundación, si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o Centro de trabajo.

Antes de la contratación el trabajador realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidades, según proceda.

Las suplencias y contrataciones se realizarán a través de la Bolsa de Trabajo en la que se tendrán en cuenta las necesidades de contratación previsibles. No obstante el Comité de Empresa y en el plazo de cinco días posteriores a la fecha de recepción de la copia del contrato formalizado, podrá convocar a la Empresa, con el fin de contrastar las posibles irregularidades de orden y pertenencia a la Bolsa de Trabajo. Si se confirmara la veracidad de esta deficiencia, el contrato en cuestión quedará anulado, procediéndose a un nuevo contrato en el plazo de diez días.

Existirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por ocho miembros, cuatro por la parte social elegidos por el Comité de Empresa entre aquellos sindicatos que superen el menos el 10%, proporcional a la representación que se ostente en el Comité de Empresa y cuatro por la Fundación; entre sus funciones estará el control de las contrataciones y las modalidades de las mismas, así como el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Trabajo, reuniéndose periódicamente cada dos meses.

La Bolsa de Trabajo de la Fundación se compone de:

a) En caso de haberse efectuado Oposiciones por la Oferta Pública de Empleo, tanto del Personal Laboral como del Personal Funcionario.

1.º Opositores que hubiesen pasado todas las pruebas pero que no obtuvieron plaza. Su ordenación se hará por estricto orden de puntuación, dirimiéndose los empates por la edad de los opositores, los mayores primero.

2.º Opositores que no hubiesen pasado todas las pruebas, pero si alguna, su ordenación se hará por estricto orden de puntuación, dirimiéndose los empates por la edad de los opositores, los mayores primero.

b) En caso de no haberse efectuado Oposiciones de esas categorías profesionales en la Oferta Pública de Empleo, tanto del personal laboral como del Personal Funcionario. Se confeccionará una lista a través de una convocatoria en los tabloneros de anuncios de la Fundación (diez días) u otros medios externos que se



consideren oportunos, para que a través de una prueba, de un baremo de méritos o por la utilización conjunta de ambas fórmulas, se obtenga una puntuación de cada uno de los aspirantes y en consecuencia se proceda a las posibles contrataciones en ese orden; las pruebas que puedan realizarse, en caso de que no exista listado obtenido a partir de oposiciones, contarán con un Tribunal de la misma naturaleza y composición que el de aquellas.

Las diferentes listas de la bolsa de trabajo irán corriendo en orden descendente, en tanto los primeros de estas listas se encuentren contratados.

En las contrataciones temporales, los trabajadores deberán someterse con carácter previo al inicio de la actividad, al correspondiente reconocimiento efectuado por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención.

Dicho reconocimiento será sustituido por un certificado médico de actitud en los contratos cuya duración se prevea menor de seis meses.

Todos los trabajadores recibirán al inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

### **Artículo 53. Promoción por Desempeño de Funciones**

Con el objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de las categorías profesionales de Especialista de 2ª (que se encuentren realizando funciones administrativas) y Auxiliar Administrativo, se acuerda que, los trabajadores de dichas categorías con quince años de antigüedad en el puesto de Aux. Administrativo o Especialista de 2ª con funciones administrativas en la Fundación, perciban en concepto de Complemento de Mayor Complejidad Técnica, la diferencia retributiva entre su categoría y la de Especialista de 1ª o Administrativo, para lo cual, se comprometerán, por escrito, a ampliar su campo de actuación funcional cuando ocasionalmente y, por necesidades del servicio, así les sea solicitado por sus superiores, a las tareas de las categorías de Especialista de 1ª o Administrativo.

### **Artículo 54. Formación Cultural y Social**

La Fundación promoverá y activará la cultura y el deporte, dotando además de una biblioteca en cada Centro. Procederá, junto a las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa, a elaborar una relación de libros y suscripciones, relacionados con la actividad de los trabajadores, que nutran las citadas





bibliotecas.

Igualmente, se acondicionarán las instalaciones deportivas que posee la Fundación y la Diputación en los distintos Centros, facilitando la participación y el uso gratuito de todas ellas para los trabajadores y acompañantes, respetándose las normas de funcionamiento.

Asimismo por parte de la Fundación se constituirá un fondo de 1.080 euros destinados a actividades lúdicas de los hijos de los trabajadores de esta Fundación, basándose en proyectos elaborados por el Comité de Empresa.

## **Capítulo VII. Jubilación, Indemnizaciones, Incapacidad Laboral y Pensiones**

### **Artículo 55. Jubilación**

El trabajador a partir de cumplir los sesenta años podrá solicitar la jubilación anticipada teniendo derecho a percibir de la Fundación una indemnización a la jubilación en la siguiente cuantía:

Además se establece una indemnización consistente en dos módulos mensuales conforme a las tablas incluidas en el Anexo II, más un módulo mensual de dicha tabla por cada 5 años de servicio, a partir de 20 inclusive, para el personal que se jubile en los tres primeros meses posteriores a cumplir los sesenta y cinco años.

Tales cuantías, comenzarán a percibirse desde el momento de la firma del presente convenio.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se modifique, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación.

A los trabajadores acogidos a este artículo les es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.

Con la finalidad de potenciar la efectividad de las medidas de jubilación anticipada, se mandata a la Comisión Paritaria del presente Convenio para el estudio y puesta en marcha de las actuaciones que se estimen oportunas en la búsqueda de complementar las posibles pensiones para intentar alcanzar el nivel de retribuciones salariales.

### **Artículo 56. Plan de Pensiones**

La Fundación, como promotora del Plan de Pensiones de sus empleados, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, cifrándose la cuantía de la aportación durante el ejercicio



2.004 en 49,30 euros por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 9,86 euros.

Artículo 57.º Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono:

— Un módulo mensual de los recogidos en la tabla (Anexo II ) más la antigüedad mensual que perciba el trabajador, al cumplir los 20 y 25 años de antigüedad.

— Dos módulos mensuales de los recogidos en la tabla (Anexo II ) más la antigüedad mensual que perciba el trabajador, al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

— Dos módulos mensuales de los recogidos en la tabla (Anexo II ) más la antigüedad mensual que perciba el trabajador, al cumplir los 40 de antigüedad que solo se percibirá si el trabajador se jubila dentro de los 60, 61, o 62 años de edad, como incremento de la indemnización por jubilación, y siempre que en el momento de la misma tenga cumplidos los 40 años de antigüedad..

Este abono se percibirá por los trabajadores en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas a partir de la firma del presente Convenio.

### **Artículo 58. Capacidad Disminuida**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Gabinete Médico del Servicio de Prevención , tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho, que se articulará a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 47, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un organismo ajeno a la Fundación, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Las situaciones de cambio de puesto de trabajo así establecidas serán revisables por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención.

### **Artículo 59. Incapacidad Temporal**

Desde el primer día de encontrarse en situación de incapacidad temporal, el



trabajador percibirá el 100% del salario real, correspondiente al mes en que se produjo la baja.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario real, desde el primer día en que causó la baja.

Los trabajadores en esta situación cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, la Fundación completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de I.T. Al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Los trabajadores en situación de I.T. comunicarán tal circunstancia a su centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma podrán entregarse en su Centro de Trabajo en un plazo de tiempo no superior a las 72 horas.

## **Capítulo VIII. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo**

### **Artículo 60. Salud y Seguridad en el Trabajo**

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, al tener ésta carácter de norma mínima de derecho necesario; entre lo establecido en este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que prevalecerán las disposiciones más favorables para la salud y seguridad del trabajador.

Además de observarse las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la legislación vigente, por la Fundación y los representantes de los trabajadores, se establecen los siguientes principios y normas específicas:

1.º El medio ambiente de trabajo debe de ser satisfactorio, teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal manera que el trabajador pueda influir en las condiciones del mismo.

2.º Los criterios y límites de exposición al riesgo deberán fijarse mediante el estudio de valoración de riesgo con el objetivo que nunca sobrepasen los criterios establecidos en la normativa actual, así mismo deberán ser revisados con la periodicidad necesaria. Dicho estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta no solo la normativa en vigor sino las normas de carácter nacional e internacional reconocidas oficialmente (EN-UNEISO) así como cualquier avance técnico conocido.



## Jubilación Anticipada

Edad Indemnización Indemnización adicional 60 21 módulos mensuales conforme a tablas de jubilación anticipada recogidas en el Anexo II.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.

61 15 módulos mensuales conforme a tablas de jubilación anticipada recogidas en el Anexo II.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.

62 11 módulos mensuales conforme a tablas de jubilación anticipada recogidas en el Anexo II.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.

63 8 módulos mensuales conforme a tablas de jubilación anticipada recogidas en el Anexo II.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 20 inclusive.

64 4 módulos mensuales conforme a tablas de jubilación anticipada recogidas en el Anexo II.

1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 20 inclusive.

3.º Sobre la base del artículo 64-1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa, en contacto con el Comité de Empresa, realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de Andalucía, a sus Gabinetes Provinciales o a los Centros transferidos a las Comunidades Autónomas o al Servicio de Prevención.

4.º El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguido por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales de la Fundación y el Comité de Seguridad y Salud.

5.º Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en los párrafos anteriores sea declarado insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.



6.º En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud, tanto de carácter global como en los distintos centros de trabajo, así como los Delegados de Prevención, su número y composición y competencias en el Convenio se remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

7.º Son competencia de los Delegados de Prevención las enumeradas en el art. 36 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materia preventiva.
- c) Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones del Medio Ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en su visita a los centros.
- b) Acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.
- c) Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- d) Ser informados de las actividades relacionadas de protección y prevención desarrolladas por la Empresa.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- f) Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- g) Proponer al Órgano de representación en materia de seguridad y salud la adopción del acuerdo de paralización del trabajo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de Seguridad y en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas si apreciaran las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirán al empresario para que adopte las medidas de



seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

h) Gozarán de hasta cuarenta horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los delegados de Prevención, en el caso de que no pertenezcan al Comité de Empresa; en ambos casos tendrán los mismo derechos y garantías que los mencionados miembros del Comité de Empresa.

8.º Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad y Salud, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos impartidos por expertos de la Diputación, Organismos Oficiales y de los sindicatos más representativos.

9.º En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios necesario, bajo la responsabilidad del jefe de la unidad.

10.º Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para habilitar los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

## **Capítulo IX. Responsabilidad Civil**

### **Artículo 61. Responsabilidad Civil**

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla laboral de la Fundación.

## **Capítulo X. Comisión Paritaria**

### **Artículo 62. Comisión Paritaria**

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas las funciones que le sean encomendadas en el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la parte social y tres miembros de la Fundación.



La composición por la parte social estará en función de la representación sindical que se ostente en el Comité de Empresa, siendo su Presidente el mismo del Convenio Colectivo vigente, si lo hubiese. Cualquiera de las partes puede convocar a través del Presidente, si lo hubiese, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma; por acuerdo, cualquiera de las partes puede convocar a la otra sin la asistencia del Presidente. El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte Social en la Comisión Paritaria.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose el plazo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión mensual que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

### **Artículo 63. Comisión de Retribuciones**

La Comisión de Retribuciones, con carácter conjunto, paritario y consultivo, tendrá como objeto la valoración y estudio de los puestos de trabajo, de las modificaciones que se produzcan en los preexistentes y las encomendadas expresamente en este Convenio Colectivo o en otras mesas de negociación o representación.

El número de miembros será de tres por cada una de las partes, atendiendo en cuanto a la representación social a criterios de proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales en el conjunto de la Fundación, aceptándose por ambas partes la composición actual de la Comisión.

## **Capítulo XI. Empleo**

### **Artículo 64. Medidas Contra el Paro**

Ante la grave crisis de paro que afecta a Sevilla y al conjunto del país, se adoptan las siguientes medidas:

- 1.º Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2.º Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3.º Ningún trabajador de la Fundación ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni percibirá por tanto, más de un salario.



4.º Al trabajador que tenga jornada reducida se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según necesidades del servicio.

5.º Con el objetivo de posibilitar el incremento del número de personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se exceptúa de la aplicación del Convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas o por el Convenio Colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con el Comité de Empresa, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

Por otra parte, los trabajadores que se contraten para el desarrollo, ejecución o como beneficiarios del AEPESA o sistema que lo sustituya, se regirán en todos sus aspectos por las normas que se establezcan en dichos acuerdos y, en caso de remisión, sobre cualquier particular, a Convenio Colectivo, el aplicable será el del sector de que se trate la actividad, que es el generalmente aplicado a todos los trabajadores de la provincia y no el presente Convenio Colectivo de empresa, dado que la Comisión Negociadora carece de competencia sobre ese personal al no ser de plantilla de la Fundación.

## **Capítulo XII. Acción Sindical en la Empresa**

### **Artículo 65. Acción Sindical en la Empresa**

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

### **Artículo 66. Comité de Empresa**

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.



Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Fundación, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los delegados fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

Funciones y competencias:

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

b) El Comité de Empresa participará en colaboración con la Fundación en la Administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos centros de trabajo y servicios.

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivos y recreativos, que serán tenidos en consideración.

c) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la Fundación, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el delegado que solicite.

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

e) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar sus representantes.

f) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.

g) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.

h) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

— Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas



extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación

— Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

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

i) Recibirá diariamente los B.O.P., B.O.J.A. y B.O.E.

j) Son funciones del conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

k) La Fundación celebrará mensualmente una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

l) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Fundación.

m) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

n) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantilla y despidos.

ñ) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la Fundación en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.

Derechos y garantías: Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado.

a) En caso de imposición por parte de la Fundación de cualquier sanción a los delegados del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.



b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

### **Artículo 67. Secciones Sindicales**

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

A los fines antes dicho, los trabajadores públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las Autoridades, Órganos y Jerarquías de las Corporaciones Provinciales y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de estas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

La Fundación dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

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

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

c) Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear secciones sindicales en los centros de trabajo, teniendo en cuenta con carácter previo a su constitución, que tenga el 10% de afiliación en la Fundación y el 5% de afiliación en el centro de trabajo.

Cada sección sindical así reconocida tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical y a un delegado más al llegar a los cincuenta primeros afiliados; por cada cincuenta afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Cada delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales o gozará de las mismas garantías que los delegados de los Comités de Empresa en materia de derechos y garantías, disponiendo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio





de sus funciones.

Independientemente de lo anterior, las Centrales Sindicales que, en el conjunto de la Fundación, superen los trescientos afiliados tendrán un Delegado que dispondrá de veinticinco horas al mes retribuidas con las garantías y derechos ya mencionados.

Funciones:

- a) Todas las recogidas en la L.O.L.S.
  - b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.
  - c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
  - d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho a acceder ante los órganos de la Fundación por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a que pertenezca.
  - e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable.
- Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

- a) Disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario.
- b) La Fundación habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.
- c) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, no discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador





en el ejercicio de su representación durante el periodo que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

d) En el supuesto de sanciones por falta graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenido en cuenta por la Fundación.

e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

g) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para la asistencia a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la central sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

h) Ejercer como delegado sindical, y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

j) Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al 10% en el centro y en la Fundación; y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones.

k) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la Fundación en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

### **Artículo 68. Derecho de Reunión y Asamblea**

Los trabajadores de la Fundación tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa al Director de la Fundación de 24 horas, salvo en los casos de urgencia en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa, secciones sindicales o el 30% de la plantilla mediante firmas.





Además cualquier colectivo podrá convocar reuniones mediante el 30% de las firmas del personal afectado; en el Centro donde haya turnos, el turno entrante podrá asistir a la Asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

La empresa y el centro de trabajo dispondrán de un local adecuado para la celebración de asambleas.

### **Capítulo XIII. Faltas y Sanciones**

#### **Artículo 69. Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán calificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves.- Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- b) Las faltas de asistencia sin causa justificada
- c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
- d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada
- f) La no-tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la Fundación.
- h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio
- k) El incumplimiento de lo ordenado por su superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina



- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales
- m) La no-comunicación por parte de los responsables de grupo de las incidencias producidas entre el personal a su cargo 2. Faltas graves.- Son faltas graves:
  - a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.
  - b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
  - c) El abandono del puesto de trabajo si éste causase perjuicio al servicio.
  - d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
  - e) La simulación de la presencia de otro trabajador o funcionario, utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquier otra manera.
  - f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
  - g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
  - h) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control horario.
  - i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
  - j) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
  - k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
  - l) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
  - m) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.
  - n) La simulación de enfermedad o de accidente.
  - ñ) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.





o) Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

p) Abuso de autoridad.

3. Faltas muy graves.- Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

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

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.

e) Las conductas constitutivas de acoso sexual.

f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a tratamientos rehabilitadores.

i) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa.

j) Violar secretos de la Fundación, cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

k) La reincidencia en el abuso de autoridad.

### **Artículo 70. Sanciones**

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

1. Sanciones por faltas leves.- Serán las siguientes:

a) Amonestación por escrito.

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



2. Sanciones por faltas graves.- Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

3. Sanciones por faltas muy graves.- Serán las siguientes:

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

b) Despido.

Como intento de solución de las divergencias laborales, se establece un procedimiento de revisión de las sanciones impuestas, a través de una Comisión Paritaria creada al efecto, a la que cualquier trabajador podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días de la notificación sancionadora. La concurrencia de esta Comisión Paritaria, tendrá carácter previo sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo un trámite preceptivo e inexcusable, para el acceso a la vía judicial. Se considerará intentada la solución a través de la Comisión Paritaria cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se ha producido.

### **Cláusulas de Salvaguarda**

Primera.—Si a la firma del presente Convenio algún trabajador supera por el concepto de antigüedad la cantidad establecida en el Anexo II, se respetarán estrictamente «ad personam», acumulándose a esa cantidad los sucesivos cumplimientos de trienios en las sumas reflejadas en el citado Anexo.

Segunda.—Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicio y personal que actualmente integran la Fundación, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualesquier otro Organismo, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales del Centro de trabajo, serán informados previa y preceptivamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Tercera.—Los trabajadores con contrato en vigor a 1 de noviembre de 2000 percibirán, en las mismas condiciones que los trabajadores fijos lo establecido en el art. 8 por el concepto retributivo de antigüedad. Las nuevas relaciones laborales de carácter temporal que puedan establecerse se excluyen de la percepción de este concepto.

En estos términos, por la Comisión Paritaria del Convenio se concretarán las medidas oportunas para hacer efectivos los derechos que del cumplimiento



podieran resultar.

Cuarta.—Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas dictadas a partir de la firma del presente Convenio, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere a mantenimiento del poder adquisitivo, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

### **Disposiciones Adicionales**

Primera.—En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Ordenanza Laboral, Estatuto de los Trabajadores,

Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.), garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio.

Segunda.—Tendrán la consideración de cargos docentes y asimilados aquellos cuyos desempeñantes unen a su condición laboral la realización de una función de coordinación. Tendrán esa consideración, los siguientes:

En la EUITA: Director, Subdirectores, Secretario.

En cuanto a las retribuciones del personal designado para desempeñar dichos cargos, se estará a lo que se acuerde en la negociación que se llevará a cabo entre el Comité de Empresa y la Fundación. Hasta ese momento, el personal laboral de la Fundación que venga desempeñando alguno de los cargos señalados, percibirá las mismas cuantías que se les viene aplicando desde 1.990.

Tercera.—Al complemento de puesto de trabajo por «responsabilidad», que viene siendo percibido por los trabajadores que cubren las categorías de Jefe de Negociado y Jefe de los servicios de Administración y Secretaría le será de aplicación lo establecido en los niveles I y II, correspondientes a la Tabla del Anexo II. Este complemento se abonará mensualmente.

Cuarta.—Como consecuencia del cierre de la EUITA y la movilidad de los trabajadores, a partir de Septiembre de 2.004, quedará sin efecto la gratificación del trabajador que ocupaba la Secretaria de Dirección de la EUITA.

Quinta.—Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de trabajadores/as minusválidos en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores/as pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el 2% de la plantilla total de la empresa.



Asimismo, y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a la Administración Pública, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas no inferior al 3% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Fundación, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine dictamen correspondiente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

Sexta.—La categoría de Auxiliar de Enseñanza es una categoría a extinguir.

Séptima.—La Fundación podrá establecer relaciones jurídicas con «becarios», cuya naturaleza, contenido, funciones y marco retributivo se equipare a la figura del becario, conforme a la regulación de la Universidad de Sevilla, quedando su tratamiento excluido de la regulación del presente Convenio.

Octava.—Los profesores de la Escuela Universitaria de Ingenieros

Técnicos Agrícolas (EUITA) con dedicación parcial, cifrada por número de horas a la semana, percibirán como retribuciones las resultantes de dividir las correspondientes a Profesor de Escuela Universitaria indicadas en el Anexo II por 30 y multiplicar por el número de horas de dedicación de cada uno.

Novena.—Existirá un Complemento de Disponibilidad al Conductor en la misma cuantía que lo perciben sus homólogos en la Diputación.

Décima.- Con el objetivo de incrementar sus alternativas profesionales y como consecuencia del expediente de clausura de la EUITA, los trabajadores de la Fundación afectados por el presente Convenio se comprometerán a participar activamente en los proyectos de tipo educativo, investigador o de otro tipo que se puedan emprender en el futuro, bien directamente o bien en colaboración con distintas Administraciones Públicas o con las distintas Áreas y Servicios de la Diputación de Sevilla, aceptando en consecuencia las medidas de movilidad que de tales proyectos se puedan derivar, medidas que, en su caso, serán oportunamente comunicadas al Comité de Empresa e informadas por el mismo, con el que se establecerán los criterios de afectación del personal en cada caso concreto.

### **Disposición Transitoria**

En concordancia con la Disposición Décima, al personal docente que por razones de su movilidad se vea obligado a realizar la jornada completa en un Centro o Servicio de la Diputación y además tenga que realizar tareas propias y habituales en jornada de tarde en la Fundación, se valorará esta dedicación, aplicándoles el Complemento de Disponibilidad que se contempla en el art. 13 de este Convenio





Colectivo.

Dicho complemento dejará de ser percibido en el momento que desaparezca la causa que lo motivó.

### **Disposición Final**

A fin de garantizar similares mejoras salariales para los trabajadores de la Fundación que los de la Diputación, durante el periodo de vigencia del presente Convenio o sus prórrogas, se establece como norma de revisión adicional, tanto económica como de aspectos sociales si los hubiere, las mismas revisiones que se efectúen en cada momento para el personal de la Diputación, en los mismos porcentajes que allí se establezcan y simultáneamente.

Del mismo modo será de aplicación las mejoras sociales del resto del articulado si las hubiere.

### **Anexo I. Categorías Profesionales**

Las distintas categorías profesionales del personal que presta servicios para la Fundación, se agrupan, en los siguientes

Grupos Económicos:

Grupo I. Ordenanza.

Grupo II. Auxiliar Administrativo.

Telefonista

Grupo III. Capataz.

Conductor.

Oficial Administrativo.

Oficial de Primera.

Operario de Maquinaria Agrícola.

Grupo IV. Auxiliar de Enseñanza.

Ayudante.

Jefe de los Servicios Administrativos y Secretaria.

Jefe de Negociado.





Grupo V. Profesor de Escuela Universitaria (EUITA).

## Anexo II

### Apartado 1. Salario Base

Grupo	Anual	Mensual
I	17.339,52	1.444,96
II	19.550,28	1.629,19
III	21.758,52	1.813,21
IV	27.641,64	2.303,47
V	33.071,64	2.755,97
Prof. hora/sem.	1.102,44	91,87

### Apartado 2. Antigüedad

Grupo	Anual	Mensual
I	333,62	23,83
II	355,46	25,39
III	388,92	27,78
IV	411,32	29,38
V	592,90	42,35
Prof. hora/sem.	19,74	1,41

### Apartado 3. Pagas Extraordinarias

Grupo	Marzo	Junio	Diciembre
I	965,80	1.064,65	1.064,65
II	1.000,22	1.107,62	1.107,62
III	1.084,17	1.200,12	1.200,12
IV	1.239,06	1.389,15	1.389,15
V	1.348,31	1.542,14	1.542,14
Prof. hora/semana	44,94	51,40	51,40

### Apartado 4. Responsabilidad

Nivel	Anual	Mensual
-------	-------	---------

1	2.282,28	190,19
2	2.425,20	202,10

**Apartado 5. Disponibilidad**

Nivel	Anual	Mensual
1	1.960,20	163,35
2	2.575,56	214,63
3	2.728,56	227,38

**Apartado 6. Complejidad Técnica.**

Nivel	Anual	Mensual
I	2.052,48	171,04

**Apartado 7. Jubilación Anticipada**

Grupo	Módulo antigüedad	Nódulo mes
I	24,58	1.152,53
II	26,19	1.261,95
III	28,65	1.433,85
IV	30,29	1.906,34
V	43,67	2.225,98
Prof. hora/sem.	1,46	74,20

**Apartado 8. Premio a la Constancia**

Nivel	20 y 25 años	30 y 35 años
I	1.247,36	2.494,70
II	1.345,33	2.690,68
III	1.509,35	3.018,70
IV	1.957,86	3.915,73
V	2.301,56	4.603,12

Prof. hora/sem.	76,72	153,44
-----------------	-------	--------

### Apartado 9. Módulos Festivos y Nocturnidad

Grupo	Festivos	Nocturnidad
I	22,70	2,34
II	25,17	2,65
III	27,80	2,94
IV	34,58	3,74
V	39,30	4,30
Prof. hora/sem.	1,31	0,14

### Apartado 10. Módulos Horas Extraordinarias

Grupo	Módulo euros/hora	
	Menos de 21 años	Más de 21 años
I	25,35	26,52
II	28,12	29,35
III	31,12	32,48
IV	38,39	39,83
V	44,84	46,91
Prof. hora/sem.	1,49	1,56

### Anexo III

Uniformes y prendas de trabajo



Categoría	Prendas	Udad	Periodo	Observaciones
TELEFONISTA	Traje azul invierno con opción a falda o pantalón.	1	I.A.	
	Blusa m/l	1	I.A.	
	Blusa m/c	2	V.A.	
	Falda azul	1	V.A.	
	Calcetines azules o medias azules c/faldas.	2	I.A.	
	Corbata con escudo.	1	A.A.	
	Zapatos mocasines s/c	1	V.A.	
	Zapatos mocasines s/g	1	I.A.	
	ORDENANZAS Y CONDUCTOR	Chaqueta azul traje. (1)	1	A.A.
Pantalón azul traje inv. (2)		1	I.A.	(1) : Vera/Inv. En años alternos.
Pantalón azul traje ver. (2)		1	V.A.	
Camisa celeste m/l. (3)		1	I.A.	
Chaleco beig o azul pico m/l		1	I.A.	(2) : Opción a falda p. Femenino.
Camisa celeste m/c. (3)		2	V.A.	
Calc. Azul o medias.		4	A.A.	
Corbata con escudo.		1	A.A.	(3) : Blusas blanca señora.
Zapatos mocasines s/c		1	V.A.	
Zapatos mocasines s/g		1	I.A.	
Chaquetón azul paño.		1	T.A.	(4) : Solo al personal que lo requiera según la función.
Impermeable azul. (4)		1	T.A.	
CAPATACES. PERSONAL DE CAMPO y TALLERES. OPERARIOS DE MAQUINARIA AGRÍCOLA. AYUDANTE DE MOTORES	Pantalón beig o azul.	1	V.A.	
	Pantalón beig o azul de pana.	1	I.A.	
	Camisa beig o celeste m/c.	2	V.A.	
	Camisa beig o celeste m/l.	1	I.A.	
	Cazadora beig o azul.	1	I.A.	
	Chaleco beig o azul pico m/l.	1	A.A.	
	Toalla	1	A.A.	
	Botas de agua.	1	T.A.	
	Botas T.G.C. o tipo mil.	1	T.A.	
	Anorak o pelliza.	1	T.A.	
Traje de agua.	1	B.A.		
PROFESORES AUX. ENSEÑANZA OFICIALES 2.º DE LABORATORIO	Bata blanca	1	A.A.	
	Botas de goma	1	B.A.	
	Guantes	1	I.A.	