



CONVENIO COLECTIVO DE SEVILLA GLOBAL SOCIEDAD ANÓNIMA MUNICIPAL

Capítulo. Preliminar.

Artículo 1. Consideraciones generales.

Las relaciones de Sevilla Global Sociedad Anónima Municipal (en adelante Sevilla Global) con sus trabajadores, estarán siempre basadas en los principios de igualdad, libertad y pluralidad, así como cuantos otros se recoge en el Título Preliminar de la Constitución Española, no pudiendo nunca existir discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Capítulo primero. Objeto, ámbito, vigencia.

Artículo 2. Objeto y ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las relaciones jurídico-laborales entre Sevilla Global y los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección o de análogo nivel funcional.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio se entiende aplicable al conjunto de fines y actividades que en la actualidad, o en el futuro sean desarrolladas por Sevilla Global, en tanto que afecte al personal que preste sus servicios retribuidos en dicha entidad.

Artículo 4. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes de Sevilla Global, así como los que se pudiesen crear en el futuro dentro del territorio nacional.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Independientemente del día de la firma del Convenio y de su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el mismo tendrá validez y será eficaz desde el





día 1 de Enero de 2007 y estará vigente hasta el día 31 de Diciembre de 2011.

Al finalizar la vigencia del presente Convenio se entenderá prorrogado en su totalidad por un año y así sucesivamente, salvo denuncia de alguna de las partes firmantes que deberá comunicarlo con una antelación mínima de 60 días a la fecha de vencimiento de éste o de cualquiera de sus prórrogas.

Entre la denuncia del Convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio. Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en aquél, la mediación y conciliación de todas las cuestiones y asuntos presentados por ambas partes, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas e incompletas que pudieran existir en la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará integrada por parte de la empresa, por tres miembros designados por la Dirección y por parte de los trabajadores por otros tres miembros, que serán el Representante de Personal y dos trabajadores elegidos por mayoría simple en asamblea de personal.

Se nombrará un Presidente y un Secretario de entre los integrantes, pudiendo ser éste último persona ajena a la Comisión, el cual no tendrá ni voz ni voto, y será elegido por un período no superior a la vigencia del presente convenio, estando obligado a levantar actas de las reuniones, con las posturas planteadas y de los acuerdos si los hubiera de forma expresa. Aprobada el acta, el Secretario entregará copia a las partes para su firma. Las actas, que quedarán bajo la custodia del Secretario de la Comisión, serán publicadas en el tablón de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la empresa.

3. Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de petición y será convocada por el Presidente.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán celebradas en primera convocatoria, en el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde del mismo día.

En primera convocatoria será preciso para su celebración la asistencia de los dos tercios de sus componentes, y en segunda convocatoria se celebrará cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que ambas partes se encuentren representadas.

4. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales





a través de la Comisión, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo para el acceso a otros órganos de conciliación y a la vía jurisdiccional de los conflictos que surjan de la interpretación o aplicación del Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como salarial, constituyen un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que fuera anulada o modificada alguna de sus cláusulas por la jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente.

Capítulo segundo. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo será competencia de Sevilla Global, que será ejercida por el órgano de gobierno correspondiente a través de la Dirección, a tenor de lo dispuesto en sus estatutos sociales y demás normativa que le sea de aplicación. El planteamiento de organización y racionalización del factor trabajo en Sevilla Global responderá a los siguientes principios y objetivos:

Mejora de las prestaciones de servicios a la empresa, emprendedores y a la ciudadanía en general.

Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos, persiguiendo la excelencia en la gestión y la calidad total.

Establecimiento de plantillas correctas de personal, acordes a cada fase del desarrollo corporativo.

Transparencia en los procesos de reclutamiento del personal de estructura de la empresa, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y concurrencia.

Promoción y desarrollo profesional del personal en plantilla, evitando el empleo precario.

Artículo 9. Expedientes de personal.

1. Para cada persona empleada de Sevilla Global existirá un Expediente de Personal, en el que figurarán sus circunstancias, debiendo constar los actos y resoluciones siguientes:

Contratación y fecha de ingreso en el primer puesto de trabajo y sucesivos.





Nivel profesional de ingreso y modificaciones del mismo, así como titulación académica inicial, cursos y diplomas obtenidos.

Antigüedad y remuneraciones que perciba la persona interesada por cualquier concepto.

Premios, faltas y sanciones.

Cualquier otra circunstancia o contingencia derivadas de la relación jurídica laboral.

En ningún caso podrán incluirse en nómina remuneraciones, sin que previamente se haya incorporado al Expediente de Personal la resolución o acto por el que hubiesen sido reconocidos.

2. En la documentación individual del personal al servicio de Sevilla Global no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

El interesado tendrá libre acceso a su expediente individual, previa solicitud a la Dirección.

Artículo 10. Relación de puestos de trabajo.

1. La Dirección de Sevilla Global, oída la representación del personal, elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, la creación, modificación, suspensión y extinción de puestos de trabajo.

2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de la empresa, del mismo modo, se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

La relación de puestos de trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada Área, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal fijo y los requisitos de cualificación, titulación y experiencia profesional.

La relación de puestos de trabajo indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto.

Los puestos de trabajo de Sevilla Global serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se exigen en el artículo 11 de este Convenio.

La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal fijo, así como la formalización de nuevos contratos de personal fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la relación de puestos de trabajo de cada ejercicio. La relación de puestos de trabajo será publicada y cualquier





empleado tendrá libre acceso a la misma.

2. La Dirección de Sevilla Global, en el ámbito de sus potestades reguladas en el presente capítulo, analizará de manera permanente, y mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión, la estructura de clasificación profesional y de los puestos de trabajo, velando por la adecuación a los mismos del sistema de retribuciones.

En el caso de que fueran necesarios reajustes, la Dirección trasladará dicho extremo al Representante de Personal.

Capítulo tercero. Clasificación del personal y descripción de puestos de trabajo.

Artículo 11. Categorías profesionales.

La plantilla de Sevilla Global, desempeñará las funciones propias de la categoría profesional que ostente y, en su caso, las de la jefatura que desempeñe.

A los efectos del apartado anterior, el personal afectado por el presente Convenio, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A: Titulación de Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o equivalente.

Grupo B: Titulación de Ingeniería Técnica, Diplomatura Universitaria, Arquitectura Técnica, ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional o equivalente.

Grupo C: Título de Bachiller, ciclos formativos de grado medio de Formación Profesional o equivalente.

Grupo D: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

Grupo E: Tener superado el primer y segundo curso de Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

3. La escala anterior se divide en las categorías siguientes:

Técnico superior

Técnico medio

Jefe Administrativo

Técnico Auxiliar





Auxiliar Administrativo

Personal de oficios

4. Las funciones de las categorías profesionales descritas en el apartado anterior serán las que, con carácter indicativo, se relacionan a continuación:

Técnico Superior: Deberá estar en posesión de titulación superior o equivalente de cualquiera de las carreras reconocidas oficialmente y desarrollará las funciones propias del título exigido y las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa correspondientes a la titulación.

Técnico Medio: Deberá estar en posesión de titulación media, ciclo formativo de grado superior de Formación Profesional o equivalente de cualquiera de las carreras reconocidas oficialmente y desarrollará las funciones propias de su titulación y las comunes al ejercicio de la actividad administrativa propias del título exigido.

Jefe Administrativo: Deberá estar en posesión del correspondiente Título de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional o equivalente y será responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad administrativa.

Técnico Auxiliar: Deberá estar en posesión del correspondiente Título de Bachillerato, ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional o equivalente y desarrollará funciones burocráticas, administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas, asumiendo la dirección del trabajo de otros empleados administrativos inferiores.

Auxiliar Administrativo: Deberá estar en posesión del correspondiente Título de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O), ciclo formativo de grado medio de Formación Profesional o equivalente y desempeñará funciones administrativas y burocráticas simples bajo la dirección de su inmediato superior.

Personal de oficios: Deberá haber superado el primer y segundo curso de Educación Secundaria Obligatoria y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomiende de carácter auxiliar o profesional que constituye el objeto de un oficio concreto.

5. A los mismos efectos se reconocen las siguientes Jefaturas:

Responsable de Área. Deberá ostentarse por personal del grupo A y con un nivel asignado entre 1 y 5 ambos inclusive, y por personal del grupo B con un nivel asignado de 5 según lo establecido en el artículo 13 del presente Convenio, y les corresponderán las funciones de coordinación, vigilancia y control de los proyectos a su cargo, la realización de informes, estudios y propuestas que hayan





de someterse a la aprobación de los Órganos de Dirección y Administración de la Empresa y cuantas otras les sean encomendadas por la Dirección.

Adjuntía a la Responsabilidad de Área. Puesto de trabajo al que compete la colaboración, suplencia y sustitución del Responsable del Área del que depende y ante el que es responsable. Para desempeñar esta Adjuntía se requiere pertenecer al grupo A con un nivel asignado entre 1 y 8 ambos inclusive, o al grupo B con un nivel asignado entre 5 y 7 ambos inclusive.

Responsable de Proyecto. Puesto de mando que depende directamente del Responsable de Área, ante el que responde y cuya competencia comprende las funciones de programación, ejecución y control de los proyectos a su cargo, bajo la dirección y supervisión de su Responsable de Área. Del mismo modo les compete el desarrollo de las tareas y programas específicos que les sean encomendados por sus superiores.

Para desempeñar este puesto se requiere pertenecer al grupo A con un nivel asignado entre 1 y 8 ambos inclusive, o al grupo B con un nivel asignado entre 5 y 10 ambos inclusive.

Asesor Técnico de Proyecto. Puesto al que corresponderá, bajo la dirección del Responsable de Área del que dependa la organización, impulso y desarrollo directo de proyectos concretos, pertenecientes a una o varias áreas de actividad. Para desempeñar este puesto se requiere pertenecer a los grupos A o B en cualquiera de los niveles asignados.

Asistente de Dirección. Puesto al que corresponde la asistencia a la Dirección en todas aquellas funciones necesarias para el normal funcionamiento de la misma, tanto en las relaciones internas como externas de su superior, gestión de agenda, apoyo administrativo, así como otras de esta índole que la Dirección pueda delegar (gestión de material, organización de oficina, etc.). Para desempeñar este puesto se requiere pertenecer al grupo C con un nivel asignado entre 8 y 9 ambos inclusive.

6. Los trabajadores que tengan consolidada categoría profesional y no reúnan la titulación exigida en el apartado 4 de este artículo, serán respetados en los derechos adquiridos con anterioridad a este convenio.

7. Los trabajadores, aún sin reunir titulación requerida en el apartado 4 del presente artículo para ostentar cada una de las categorías establecidas en el presente convenio, podrán ser promovidos a puestos de responsabilidad, tales como Responsable de Área y Responsable de Proyecto, cuando la Dirección considere que reúnen la capacidad y conocimientos suficientes para desempeñar dichos puestos de trabajo, oída la representación de los trabajadores.

8. Las jefaturas denominadas en el convenio 2003-2006 Responsable de Área,



Asesor Técnico de Proyectos y Asistente de Dirección se consideran equivalentes a las jefaturas del mismo nombre del presente artículo.

Artículo 12. Niveles.

1. La asignación de nivel dentro de cada grupo profesional será decisión de la Dirección de la Empresa oída la representación del personal, teniendo en cuenta los siguientes criterios: el nivel de responsabilidad, el desarrollo organizativo y número de trabajadores a cargo, la experiencia aportada por el trabajador en tareas similares, el montante de presupuesto gestionado respecto al global de la empresa, la complejidad técnica en el tipo de tareas a desarrollar y la calidad en el desempeño del trabajo.

Se establecen 15 niveles para el conjunto de la entidad, distribuidos del siguiente modo:

Para el Grupo A los comprendidos entre 1 y 8

Para el Grupo B los comprendidos entre 5 y 12

Para el Grupo C los comprendidos entre 8 y 12

Para el Grupo D los comprendidos entre 11 y 13

Para el Grupo E los comprendidos entre 13 y 15

La denominación de categorías profesionales vendrá determinada por la pertenencia al grupo profesional y por la asignación de nivel.

2. Los trabajadores que al amparo del convenio 2003-2006 quedaran afectados por la nueva clasificación de niveles recogida en este artículo serán asimilados en función de la siguiente tabla de equivalencias:

Convenio 2003-2006 Nivel	Convenio 2007-2001 Nivel
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
10	10
11	9
13	11
14	12
17	15



Capítulo cuarto. Régimen de retribuciones.

Artículo 13. Conceptos salariales.

Las retribuciones de los trabajadores de Sevilla Global son aquellas que se reflejan en el presente Convenio, estando compuesta por retribuciones básicas (salario base más antigüedad), complemento de nivel, complemento de jefatura, pagas extraordinarias y paga de primavera.

Artículo 14. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador determinada para cada grupo y categoría profesional, siendo su cuantía para el año 2007 la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 15. Complemento de nivel.

Es aquella parte de la retribución íntegra que remunera la complejidad técnica en el tipo de tareas a desarrollar, el nivel de responsabilidad, el desarrollo organizativo, la experiencia aportada por el trabajador en tareas similares, y la calidad en el desempeño del trabajo. La tabla de complementos de nivel para cada grupo profesional se establece en el Anexo I de este Convenio. El complemento de nivel es consolidable desde su concesión.

Artículo 16. Antigüedad.

Se establece un complemento salarial, consistente en una cantidad igual para cada uno de los grupos profesionales, en la cuantía establecida en el Anexo I del presente Convenio. Cada trienio se abonará a partir del primer día del mes siguiente al de su cumplimiento.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta los servicios prestados en cualquier administración pública de ámbito estatal, autonómico, provincial o local, bien en régimen administrativo o laboral.

Artículo 17. Complemento de jefatura.

Este complemento salarial está íntimamente unido al desempeño de aquellas tareas que encomiende la Dirección de la empresa, es decir a la posición del trabajador en el organigrama funcional de la empresa, y retribuye, en este caso, las condiciones de determinados puestos de trabajo en razón a su dificultad técnica, responsabilidad, nivel de representatividad y confidencialidad.

Los puestos de trabajo dotados con este complemento son:

Responsable de Área, Adjunto a Responsable de Área, Responsable de Proyecto, Asesor Técnico de Proyectos y Asistente de Dirección. El complemento de jefatura,



cuya cuantía queda establecida en el Anexo I, quedará consolidado por el ejercicio del mismo durante dos años.

Artículo 18. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán cada año en los meses de junio y diciembre, estando compuesta cada una de ellas de una mensualidad de salario base, antigüedad y complemento de nivel.

Artículo 19. Paga de Primavera.

En el mes de marzo, con motivo de las fiestas primaverales se abonará una paga extraordinaria de primavera de 807 € para cada trabajador que será prorrateable al tiempo trabajado desde el mes de marzo del año anterior. Esta paga se devengará el día 1 de Marzo.

Artículo 20. Complemento de mayor dedicación.

El Complemento de mayor dedicación retribuye la prestación de servicios en jornada anual de 120, 90, 60 ó 30 horas, que se distribuirán en jornada de tarde. Con carácter general, esta jornada no se realizará durante los meses comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre y las semanas de Feria, Semana Santa y Navidades.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando excepcionalmente las necesidades de la actividad lo requieran y previo acuerdo de los trabajadores afectados podrán establecerse horarios flexibles o turnos especiales.

Para los trabajadores acogidos a este régimen, se considerarán horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada anual a la que estén sujetos, las cuales habrán de regirse por lo establecido en el artículo 41 del presente convenio. Percibir el Complemento de mayor dedicación requiere la conformidad del trabajador y será concedido por la Dirección de Sevilla Global y en función de las necesidades del Área correspondiente. Dicha concesión tendrá carácter indefinido en tanto en cuanto no sea denunciada por cualquiera de ambas partes con al menos dos meses de antelación.

Los importes establecidos en la Tabla de retribuciones recogida en el Anexo I de este Convenio se refieren a la jornada anual de 120 horas retribuida con el complemento de mayor dedicación regulado en el artículo 21 de este Convenio.

Para la determinación del importe de dicho complemento en el caso de las jornadas anuales de 30, 60 y 90 horas, se aplicará a los importes establecidos en la mencionada Tabla los porcentajes del 25%, 50% y 75%, respectivamente.

Artículo 21. Complemento de rotación.



Cuando fuese necesario realizar trabajos en turnos u horarios no contemplados en su jornada o calendario laboral o no existiere este, se permitirá al trabajador la rotación, esto es, el cambio de horario, previa aprobación de la Dirección, para cumplir con los objetivos del trabajo. Los factores de jornada que se deriven de la realización de dichos trabajos se abonarán de acuerdo con las siguientes cantidades:

Rotación o cambio de turno, de 1 a 4 días al mes: 100 €. Rotación o cambio de turno, de 5 a 10 días: 135 €. Rotación o cambio de turno de más de 10 días al mes: 170 €.

Artículo 22. Incremento salarial.

En el Anexo I del presente convenio se recoge la nueva tabla salarial a aplicar en el ejercicio 2007. Asimismo, con efecto de primeros de enero del año 2008 se producirá una revisión salarial en base a la mencionada tabla y de acuerdo con el crecimiento del Índice de Precios al Consumo estatal de los doce meses anteriores más un incremento de seis puntos porcentuales. Del mismo modo, para la anualidad 2009 el incremento salarial será el resultante de incrementar a las retribuciones de 2008 el crecimiento del Índice de Precios al Consumo estatal de los doce meses anteriores más un incremento de seis puntos porcentuales. En los años 2010 y 2011 la revisión salarial se hará de acuerdo al Índice de Precios correspondiente al mes de diciembre de cada año. Estos incrementos afectarán en todos los casos a los siguientes conceptos: salario base, complemento de nivel, complemento de jefatura, complemento de rotación, antigüedad y todos los conceptos correspondientes a ayudas del Capítulo Noveno.

Capítulo quinto. Régimen de contratación e ingreso, provisión de vacantes y ascensos.

Artículo 23. Régimen de contratación e ingreso.

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plazas de nueva creación, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

En el caso de contrataciones con cargo a proyectos y programas subvencionados por otras administraciones, la agencia se someterá a los procedimientos específicos que para su selección sean exigidos por éstas.

La provisión de puestos de trabajo en Sevilla Global se realizará bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad del aspirante y rigor técnico y transparencia del propio proceso de selección. Bajo estos principios, Sevilla Global arbitrará un protocolo en materia de selección de recursos humanos, que culminará con el ejercicio de la potestad en materia de reclutamiento que estatutariamente



corresponde a la figura del director gerente. Los representantes de los trabajadores una vez culminado el proceso y antes de proceder a la contratación, podrán tener acceso a la documentación generada, y alegar en el supuesto que se hayan infringido los principios establecidos en el apartado anterior.

Se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa que, ajustándose a los requerimientos de titulación y experiencia que sean exigibles en cada caso en cuestión, puedan ocupar plazas de categoría o nivel superior, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes al ingreso en las pruebas o procedimientos de selección que se habiliten con dicho fin.

Artículo 24. Procedimiento de selección y acceso de los trabajadores.

1. El procedimiento de selección y acceso de los trabajadores a Sevilla Global se establecerá mediante la correspondiente convocatoria. Las convocatorias deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

a) Denominación y localización del puesto.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlos.

c) Baremos para puntuar los méritos, que estarán regidos por el principio de objetividad, teniéndose en cuenta criterios como la antigüedad, la formación académica y profesional, la capacitación, así como la experiencia en puestos de las mismas áreas funcionales.

d) Pruebas a realizar en la fase de selección.

e) Puntuación mínima de los distintos factores a ponderar para la adjudicación de las vacantes convocadas.

2. La acreditación de los méritos correspondientes a la experiencia deberá hacerse mediante la presentación de la siguiente documentación: certificación de la Administración donde se haya prestado servicios en la que conste naturaleza del vínculo, denominación, área de adscripción, funciones y en su caso, grupo de clasificación, nivel y titulación requerido del puesto desempeñado y en el caso de empresa privada, certificación de la misma en los términos anteriores o contrato de trabajo, en ambos casos acompañado de informe de vida laboral expedido por la Seguridad Social acreditativo del periodo de contratación.

Artículo 25. Período de prueba.

Se establecerá un periodo de prueba que deberá constar siempre por escrito y que durará seis meses para el grupo técnico, y dos meses para el resto de grupos profesionales. La situación de incapacidad laboral transitoria, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.



Transcurrido el periodo de prueba sin que se resuelva el contrato de trabajo, previo informe de la Dirección solicitado al departamento de personal, este producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como antigüedad del trabajador en Sevilla Global.

En lo no previsto en los párrafos anteriores, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Ascensos y reconocimientos de nivel.

Se entenderá por ascenso el sistema en virtud del cual el personal accede a una jefatura o nivel superior al que ostente, en función de la experiencia y del mérito profesional, y siempre que se cumplan los requisitos exigidos para acceder a los mismos.

Artículo 27. Provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales de la plantilla del personal se cubrirán de conformidad con el siguiente orden de prelación:

1. Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores en excedencia voluntaria de igual o similar categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso en la Empresa.
2. Por la promoción interna de los trabajadores de Sevilla Global, establecida en el artículo 28 del presente Convenio.
3. Por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico laboral.

En el supuesto de quedar desiertas las plazas vacantes a las que se opten, la Dirección de Sevilla Global procederá conforme a las disposiciones de este Convenio en materia de contratación de personal.

Artículo 28. Promoción Interna.

1. Una vez determinada con el representante de personal las plazas vacantes que se van a cubrir, serán ofrecidas a promoción interna a los trabajadores de Sevilla Global.

La Dirección de Sevilla Global, tras oír al representante del personal, establecerá las condiciones particulares para cada promoción interna, que se llevará a cabo por el sistema de concurso.

2. Las convocatorias deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:





- a) Denominación y localización del puesto.
- b) Requisitos indispensables para su desempeño.
- c) Baremos para puntuar los méritos, que estarán regidos por el principio de objetividad, teniéndose en cuenta criterios como la antigüedad, la formación académica y profesional, la capacitación, así como la experiencia en puestos de las mismas áreas funcionales.

Artículo 29. Funciones de superior categoría.

Ningún trabajador podrá desempeñar puestos de trabajo o funciones de superior categoría sin estar en posesión de la titulación necesaria o ser previamente habilitado para ello por la Dirección, oída la representación del personal. En ningún caso, esta situación podrá prolongarse por más de seis meses.

La Dirección podrá, no obstante lo anterior, oída la representación del personal, consolidar al trabajador en la categoría realmente desempeñada con carácter definitivo.

El trabajador así habilitado percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y la categoría superior, cuyas funciones pasa a desempeñar.

Capítulo sexto. Excedencias.

Artículo 30. Generalidades.

Las excedencias se clasifican en dos tipos: 1) forzosas y 2) voluntarias, ninguna de las cuales dará derecho a retribución alguna.

Artículo 31. Excedencia forzosa.

1. Tendrán la consideración de excedencia forzosa, aquella que se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como a los trabajadores con funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras ejercen dichas funciones.

A estos efectos se entiende por cargo público, la elección para diputados y senadores de las Asambleas Nacionales, Autonómicas, concejal de Ayuntamiento o alcalde con plena dedicación, o el nombramiento para un cargo dentro de las administraciones públicas u organismos internacionales, con un nivel mínimo de director general en la Administración Autonómicas, y sus equivalentes en la Administración Central, Local, Comunitaria e Internacional. Se considerarán asimismo, cargos públicos, a los efectos de este artículo, a los delegados o directores provinciales de las distintas administraciones públicas y equivalentes nombrados por el Consejo de Gobierno o por la norma de la Administración del





Estado que sea procedente.

Igualmente, quedará en situación de excedencia forzosa el trabajador acogido a este Convenio que, por haber sido nombrado para ocupar un puesto reservado a personal eventual, al que se refiere el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto de medidas para la reforma de la función pública, pase a prestar servicios en la Administración Central, Autonómica, Local, Comunitaria o Internacional.

Asimismo, tendrán consideración de excedencia forzosa la incorporación como personal de alta dirección en cualquier entidad de derecho público o empresa participada en su totalidad por capital público. Procederá también declarar en excedencia forzosa a los trabajadores que pasen a prestar servicios de carácter temporal en empresa pública participada mayoritariamente por Sevilla Global.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene derecho a incorporarse automáticamente a su puesto de trabajo. El reingreso al servicio activo habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo, a instancias del trabajador.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador fijo con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría y grupo profesional, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesare el reingreso. Perderá el derecho a éste si no se solicita con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia.

Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría inferior, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante. En todo supuesto, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiera reincorporarse inmediatamente en la empresa por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma, reintegrándose al servicio activo.

2. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia



voluntaria no será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 33. Excedencia por cuidados familiares.

Esta excedencia se considera de carácter forzoso y el trabajador podrá permanecer en ella por un periodo no superior a tres años, contados a partir de la terminación del permiso por alumbramiento de cada hijo, para atender al cuidado del mismo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Este mismo derecho podrá ser disfrutado por el trabajador que adopte un hijo así como en los casos de acogimiento provisional.

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

El reingreso al servicio activo desde esta situación habrá de realizarse en el plazo de un mes desde que expire la misma.

En el supuesto de que, transcurrido ese plazo el trabajador no solicitase el reingreso, pasará a la situación de excedencia voluntaria por el período máximo previsto con anterioridad.

Esta excedencia por cuidado de familiares computará a efectos de antigüedad y durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada. No obstante, si dos o más trabajadores de Sevilla Global generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 34. Excedencia por agrupación familiar.

Tendrá una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del poder judicial.

El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con



ocasión de vacante con dotación presupuestaria.

Capítulo séptimo. Jornada laboral, vacaciones y permisos.

Artículo 35. Jornada y horario de trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de forma continuada y la anual que resulte según el calendario de festivos que será determinado por la Comisión Paritaria en los primeros días del mes de enero de cada año.

Con la publicación del citado calendario en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo de la empresa, se hará constar en el mismo el número de horas efectivas anuales de trabajo.

2. De acuerdo con el apartado anterior, se establecen la jornada y calendario siguientes:

La jornada ordinaria será de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes, de forma continuada.

No obstante lo establecido en la letra anterior, el trabajador podrá solicitar, en virtud de sus circunstancias personales y/o familiares, la reducción de su horario de mañana entre las 8.00 y las 14.00 horas o entre las 9.00 y las 15.00, horas. Las horas restantes hasta completar la jornada semanal de 35 horas deberán prestarse de lunes a jueves entre la 16.00 y las 20.00 horas.

La Dirección, previo informe del correspondiente Responsable de Área podrá autorizar dicha solicitud, atendiendo a las necesidades del Área y, en todo caso, por un periodo como mínimo de 6 meses, concretando asimismo el horario a desarrollar por la tarde.

Durante la Semana Santa y la Feria de Sevilla, el horario será de 9.00 a 14.00 horas.

Además del calendario oficial, general y local, de fiestas, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre, y el Viernes de Feria de Sevilla.

Independientemente de la coincidencia en sábado o entre ellos de los días festivos de ámbito nacional, autonómico, local o de Convenio Colectivo, se establece el derecho al disfrute del número total de éstos (17 en la actualidad), por lo que la Comisión Paritaria decidirá y publicará con antelación suficiente sobre las coincidencias que se originen cada año.

f) Se establece un descanso de 30 minutos durante la jornada de trabajo diario, que se disfrutará por todo el personal. Este período de descanso tendrá a todos



los efectos la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años, un minusválido físico, psíquico o sensorial en grado superior al 65% y que no desempeñe una actividad retribuida o, quien precise del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siempre que las necesidades del Área lo permitan.

En estos casos el trabajador afectado también tendrá derecho a realizar su jornada diaria en un horario distinto, siempre que las características de su puesto lo permitan, por un período de hasta nueve meses. Si finalizado este plazo se mantuvieran las mismas circunstancias, la Empresa, a petición del trabajador, podrá conceder sucesivas prórrogas trimestrales.

Una vez que desaparezcan las circunstancias que motivaron la modificación de horario o a la finalización del período concedido, el trabajador se reincorporará a su horario habitual.

4. La jornada especial de trabajo del personal en régimen de mayor dedicación será, en función de los trabajos y objetivos fijados por la Dirección de la Empresa, de hasta ciento veinte horas anuales más de la jornada ordinaria, que se justificarán mediante control horario.

5. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del Área lo permitan.

Dicha reducción podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores que la precisen en proceso de recuperación por razones de enfermedad, siempre que las necesidades del Área lo permitan.

La concesión de la jornada reducida será efectiva por un período de seis meses a partir del primer día del mes siguiente de su concesión renovándose automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación del trabajador, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada ordinario anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida. Estos periodos y plazos no serán exigibles en los casos de reducción de jornada de manera temporal por recuperación de enfermedad.

Artículo 36. Descanso semanal.

El tiempo de descanso semanal será de 48 horas interrumpidas desde el fin de la



actividad hasta el comienzo de la misma, que coincidirá con sábados y domingos.

Artículo 37. Vacaciones.

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos períodos de 15 o 16 días; o de 21 días entre junio, julio, agosto y septiembre y 11 días continuados en el resto del año; o de 22 días hábiles que tendrán que realizarse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Independientemente de la opción a elegir, se tendrán en cuenta a la hora de dividir los períodos vacacionales las necesidades del Área.

Los trabajadores tendrán derecho a un día laborable más de vacaciones por el cumplimiento de los 15, 20, 25 y 30 años de servicio en cualquier Administración Pública, los cuales se disfrutarán desde el año natural del cumplimiento de los citados servicios. Estos días deberán añadirse necesariamente a alguno de los períodos en que se disfruten las vacaciones, no pudiendo disfrutarse fuera de los mismos.

El período de vacaciones podrá disfrutarse dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

2. Los turnos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta las necesidades del área, con preferencia entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y procurándose complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el trabajador y Sevilla Global.

Cuando ambos cónyuges trabajen en Sevilla Global, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitasen.

3. De acuerdo con todo ello, la Dirección de la Empresa, oída la representación del personal, confeccionará el cuadrante de vacaciones durante el primer semestre de cada año natural.

4. El período de baja por incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador dentro del año.

Si durante el período de disfrute de sus vacaciones el trabajador pasara a la situación de incapacidad temporal, el tiempo de la baja por enfermedad, debidamente acreditada con los correspondientes partes de Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de la Dirección de





Recursos Humanos y del Área donde esté adscrito, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

5. Al personal de nuevo ingreso y al que cause baja definitiva en la Empresa, les será aplicable lo establecido en la legislación vigente a efectos del disfrute de su período vacacional.

6. Los trabajadores que por necesidades de la Empresa no disfruten sus vacaciones en los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, tendrán derecho a un día más de vacaciones por cada quince días naturales de las que disfrute fuera de dicho periodo.

Artículo 38. Permisos retribuidos.

1. Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, justificándolo debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican.

a) Por matrimonio: veinticinco días naturales. En el caso de convivencia de hecho deberá acreditarse mediante la inscripción en el Registro que, a tales efectos, se disponga por el Ayuntamiento o administración competente, no pudiendo hacer uso de este derecho más de una vez cada treinta meses, ni reiterarse entre las mismas personas consecutivamente para tener derecho al disfrute de este permiso.

b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos o sobrinos: un día, bien el de la celebración o el siguiente a elección del trabajador.

c) Por parto, acogimiento o adopción, la trabajadora tendrá derecho, por regla general, a dieciocho semanas ininterrumpidas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple, y de parto, acogimiento o adopción de un hijo discapacitado el permiso de maternidad se amplía hasta un total de veinte semanas.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la





madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) En caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo el empleado tendrá un permiso de tres días retribuido por la empresa al que se le podrá añadir una baja de paternidad de 13 días naturales con cargo a la Seguridad Social.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados c) y d).

e) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, los permisos descritos en el punto c) de este artículo podrán distribuirse entre el padre y la madre, siempre que ambos trabajen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto podrá iniciarse con la antelación necesaria de forma justificada, antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

g) El trabajador que curse estudios, relacionados con el puesto que desempeña, en centros oficiales de enseñanza, tendrá derecho a cinco días laborables antes de los exámenes finales de curso, en una sola convocatoria.

h) Por exámenes, el día de su realización.

i) Por el tiempo que sea indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

j) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la





finalización de la misma. También podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas que se disfrutarán de forma continuada junto al permiso por parto, acogimiento o adopción. Si ambos cónyuges trabajan, este derecho sólo será disfrutable por uno de ellos.

k) En caso de enviudar el trabajador, teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta días naturales.

n) Por el tiempo establecido en los casos de fallecimiento, enfermedad grave e intervención quirúrgica en los siguientes supuestos:

a) Del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador,

— Por fallecimiento: cinco días naturales.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica: hasta tres días naturales. Este permiso se ampliará a cinco días en función de que la hospitalización sea igual o superior a dicho periodo o bien sin hospitalizarse siempre que se acredite la necesidad de cuidar al enfermo.

b) De abuelos, nietos, tíos y sobrinos del trabajador:

— Por fallecimiento: dos días naturales.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización: un día natural.

2. A efectos de su disfrute, los días de permiso serán contados desde la fecha del hecho causante. No obstante, si éste se produjera después de terminada la jornada laboral, se comenzará a contar a partir del día siguiente.

Asimismo, si la contingencia se prolonga por más tiempo del número de días de permiso retribuido, el trabajador podrá solicitar que los días de licencia se puedan alterar a fecha distinta, siempre que dicha contingencia persista y las necesidades del servicio lo permitan.

3. Las peticiones de permisos se cursarán con antelación de dos días laborables, salvo causa de fuerza mayor y casos de difícil predicción.

4. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta, a comunicar inmediatamente a Sevilla Global la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo, y a justificarla dentro de los dos días laborables siguientes a su falta de asistencia.

5. La justificación de las distintas contingencias previstas se realizará y documentará en cualquier caso por el trabajador afectado, con la debida





antelación o, en su caso, a la mayor brevedad posible tras el acaecimiento de la misma.

6. Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados se produzcan en una provincia limítrofe de Sevilla, el permiso se incrementará en dos días naturales, y en tres si es en cualquier parte del Estado, y con un máximo de quince días (si así lo requiriera el caso) si fuera tras las fronteras estatales, debiendo justificarse esa necesidad.

Artículo 39. Permisos para asuntos propios.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores tendrán derecho a seis días de permiso por asuntos particulares durante el año.

2. Los trabajadores podrán distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización, salvo los casos de difícil predicción, comunicándolo a la Dirección de Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del Área. Cuando por razones de éste, no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Este permiso no podrá acumularse a las vacaciones.

Artículo 40. Permisos no retribuidos.

1. El trabajador con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a un permiso no retribuido por un máximo de quince días naturales al año. Excepcionalmente, dicho permiso podrá ser retribuido, a solicitud del interesado, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva la solicitud.

2. El trabajador con un mínimo de tres años de antigüedad podrá solicitar, en caso de solicitud motivada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes y no superior a seis meses. Se podrá fraccionar este permiso en dos períodos durante los tres años siguientes desde el inicio del primer período disfrutado. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, desde el ingreso o reingreso, y caso de fraccionarse en dos períodos, sólo podrá solicitarse de nuevo transcurridos tres años desde la finalización del disfrute del segundo período.

Artículo 41. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio, así como las que, en su caso, excedan de la jornada de mayor dedicación, definida en el artículo 35.4 de este Convenio, para aquellos trabajadores que se encuentren acogidos a ella.





2. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando sea imprescindible por necesidades excepcionales del servicio, debidamente justificadas, a propuesta del Responsable de Área respectivo y previa autorización de la Dirección.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo exceder de los topes legales.

3. Mensualmente los servicios de personal comunicarán por escrito a la representación de personal las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, trabajadores que las han efectuado y Área al que están adscritos.

4. Siempre que en un Área se realicen un número de horas extraordinarias superior a la cifra que resulte de multiplicar por 30 el número de trabajadores adscritos a la misma, la Dirección estará obligada a realizar un estudio de organización y proceder en consecuencia.

5. Las horas extraordinarias realizadas deberán compensarse con horas de descanso en cuantía equivalente al doble de las efectuadas, dentro de los seis meses siguientes a su realización.

6. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Gastos de desplazamiento por razón del servicio.

El trabajador tendrá derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio.

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado, así como por la asistencia autorizada a cursos de perfeccionamiento, jornadas, certámenes, etc.

Este concepto equivale a viajar por cuenta de la empresa cuando ésta no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro o fuera de su centro habitual de trabajo.

b) Sevilla Global habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual.

En caso contrario, el trabajador que utilice voluntariamente, por la naturaleza de su trabajo, su vehículo particular, percibirá las indemnizaciones que por kilometraje fije en cada momento la legislación específica.



Capítulo octavo. Formación.

Artículo 43. Planes corporativos de formación.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional.

Asimismo, Sevilla Global considera la formación del personal como un instrumento de primera importancia para la consecución eficaz de su plan de trabajo y de cara a generar credibilidad, mediante la solvencia técnica, entre empresas y otros destinatarios de su plan de actuaciones.

Para responder adecuadamente a las necesidades formativas de la plantilla de Sevilla Global, la Comisión Paritaria recogida en el artículo 6 del presente Convenio se encargará de elaborar los planes anuales de formación, debiendo contemplar para ello a todos los servicios de Sevilla Global.

2. Para los cursos de formación organizados o promovidos por Sevilla Global con fondos propios, esta comisión confeccionará los baremos de méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad para realizar el curso, el número de los mismos y la adscripción a cursos de formación impartida por otras Administraciones Públicas.

A tal efecto, la empresa destinará un porcentaje de la masa salarial a la formación y perfeccionamiento profesional de sus trabajadores y cuadros directivos, cantidad que quedará debidamente explicitada en los correspondientes Programas Anuales de Actuación, Inversión y Financiación (PAAIF).

3. Los cursos de formación organizada o promovida por Sevilla Global, encuadrados dentro de su plan corporativo de formación, se expondrán en el centro de trabajo durante quince días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción, que no será inferior a veinte días. El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral total o parcialmente.

La asistencia a los cursos de formación se realizará dentro de la jornada laboral, al menos un 50% de su duración. Si por necesidades del Área no fuera posible cumplir esta proporción, se propondrá el caso a la Dirección de Recursos Humanos encargada de la formación de la plantilla.

El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, debiendo hacerse pública la relación de



solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos. La participación de los trabajadores en dichos cursos, así como el grado de aprovechamiento, se valorará como mérito a efectos de promoción profesional.

El período vacacional para los trabajadores implicados en cualquiera de las actividades de formación a que hace referencia este artículo y el siguiente será adaptado, en la medida de lo posible, de forma que se facilite la realización de las mismas.

Artículo 44. Formación individualizada.

Sevilla Global podrá suscribir con los trabajadores un programa individual de perfeccionamiento, en el que se consideren actividades de formación, estudio, así como estancias y experiencias en otras entidades afines. La formación individualizada podrá ser de dos tipos:

Obligatoria a propuesta de la empresa para el reforzamiento de determinadas capacidades relacionadas con el objeto social de la empresa. En este supuesto la empresa sufragará la totalidad de los costes de la formación.

Voluntaria a propuesta del trabajador, con la aprobación de la Dirección de Sevilla Global. En este supuesto la empresa sufragará, en base a un acuerdo de co-financiación específico con el trabajador, los costes de acuerdo a la siguiente escala:

- Entre 0 y 600 euros, la financiación máxima ascenderá al 80% del coste.
- Entre 601 y 3.000 euros, la financiación máxima ascenderá al 60% del coste.
- Entre 3.001 y 6.000 euros, la financiación máxima ascenderá al 40% del coste.
- Para más de 6.000 euros, la financiación máxima ascenderá al 20% del coste.

Para este tipo de acciones, se podrá establecer la reducción retribuida de la jornada mensual o anual y cuantos otros aspectos se consideren necesarios para hacer posible dicho programa.

2. Sevilla Global podrá enviar a los trabajadores, en base a la relación directa de los mismos con cualquiera de las actividades realizadas por esta entidad y en base a los beneficios que de su realización puedan derivarse para su desarrollo, a jornadas, seminarios, mesas redondas o cursos de especialización que considere oportunos. En este supuesto, al trabajador se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones que procedan.

Capítulo noveno. Acción social.

Artículo 45. Complemento por incapacidad temporal.





Sevilla Global garantiza una ayuda económica equivalente en su cuantía a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y las retribuciones íntegras del último mes a los trabajadores durante el tiempo que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria.

Artículo 46. Asistencia jurídica.

Correrá por cuenta de Sevilla Global la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas e indemnizaciones, salvo en los casos en que se reconozca por sentencia, culpa, dolo, negligencia o mala fe, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser Sevilla Global la demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurra algunas de las excepciones en él contenidas.

Artículo 47. Ayudas a la escolarización y al estudio.

1. Se establece una ayuda por gastos de escolarización, a percibir por el trabajador fijo y eventuales en servicio activo durante todo el año, por cada hijo menor de veinticinco años escolarizado o que curse estudios en centros de enseñanza oficial, en las siguientes cuantías:

a) Primer ciclo de educación infantil: 52 euros mensuales.

b) Segundo ciclo de educación infantil: 150 euros anuales.

c) Educación primaria: 125 euros anuales.

d) Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.): 163 euros anuales.

e) Bachillerato o ciclos formativos de grado medio de Formación Profesional: 183,60 euros anuales.

f) Acceso a la Universidad de mayores de 25 años: el 100% de su importe, con el límite de 183,60 euros anuales.

g) Estudios Universitarios o ciclos formativos de grado superior de Formación Profesional: el 20% del importe de la primera matrícula de cada curso de los que integren la carrera que se trate. Si es el trabajador el que cursa los estudios, tendrá derecho al importe total de la primera y segunda matrícula, siempre que dichos estudios tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe.

2. Será beneficiario de las ayudas anteriores el propio trabajador que curse estudios siempre que dichos estudios tengan relación con el puesto de trabajo y a



juicio de la Dirección de la empresa. Para los hijos se exigirá que no perciban ayuda de otra entidad o a través de becas para estudios y se encuentren a cargo del trabajador, entendiéndose así cuando el hijo no perciba mensualmente retribución superior al doble del salario mínimo interprofesional vigente cada año, extremo que deberá acreditar, en su caso, el interesado.

3. Los trabajadores que acrediten tener familia numerosa percibirán un 10% más en los importes previstos para las diferentes ayudas recogidas en el presente artículo, excepto para estudios universitarios que percibirían el 30% del importe de la matrícula en vez del 20%.

4. Estas ayudas deberán ser solicitadas, a través de formulario específico, durante el mes de octubre de cada año, y serán resueltas por la empresa dentro del mes siguiente y liquidadas antes de la finalización de cada ejercicio. A tal solicitud deberá adjuntarse:

Fotocopia compulsada del libro de familia o certificado acreditativo del parentesco en el caso de los hijos.

Fotocopia del recibo de la matrícula de los estudios para los que se solicita ayuda o certificado del centro de estudios.

Declaración jurada de no percibir ninguna otra ayuda con la misma finalidad.

Artículo 48. Ayudas por discapacitados.

Cuando el trabajador tenga a su cargo familiar, hasta el primer o segundo grado, con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales, en un grado superior al 20%, tendrá derecho a una ayuda mensual, salvo que por éste ya se perciba una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional.

33% 150 euros.

25% 120 euros.

20% 90 euros.

Artículo 49. Seguro de vida.

Sevilla Global, mediante la contratación de un seguro colectivo del personal laboral donde se incluirán todos los trabajadores en servicio activo, garantizará las siguientes indemnizaciones por los riesgos que a continuación se mencionan:

Fallecimiento: 60.000,00 euros.

Invalidez absoluta: hasta 60.102,00 euros.





Responsabilidad civil: hasta 1.200.000 euros.

Las indemnizaciones por responsabilidad civil sólo se percibirán cuando los hechos que la motiven sean consecuencia del desempeño del trabajo.

Artículo 50. Anticipos reintegrables.

Sevilla Global mantendrá un fondo de hasta 24.000 Euros para anticipos reintegrables, a partir del año 2007. Podrán acceder todos los trabajadores fijos, con un tope individual máximo de 3.000 Euros, a reintegrar mediante retenciones en nómina en un plazo máximo de 24 meses.

Se podrán efectuar peticiones de tales anticipos siempre que exista cantidad disponible en dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales. Las peticiones serán resultas por riguroso orden de solicitud al Área de Administración y Control.

Artículo 51. Plan de pensiones.

Sevilla Global se compromete a estudiar la implantación, a partir del año 2007, de un plan de pensiones cuya cuantía y porcentajes de aportación serán objeto de estudio y negociación.

Artículo 52. Adaptación de puesto de trabajo a trabajadores con incapacidad permanente.

El trabajador declarado en situación de incapacidad laboral permanente, en cualquier grado, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo en Sevilla Global acorde con su capacidad residual. Si no hubiese puesto de tales características, el derecho se ejercerá sobre el primero que las reúna, por vacantes de puestos preexistentes o de nueva creación.

Artículo 53. Créditos preferentes.

Sevilla Global se compromete, a través de la Comisión Paritaria a negociar líneas de créditos preferentes y otros servicios que puedan ofrecer distintas entidades bancarias, a favor de los trabajadores que prestan sus servicios en Sevilla Global.

Artículo 54. Ayudas médicas.

Los trabajadores continuarán disfrutando de una tarjeta sanitaria contratada con una empresa especializada que se pondrá al servicio de cada empleado y tendrá una serie de beneficios y descuentos dentro de la sanidad privada, pudiendo ampliarse la póliza de seguro médico a servicios de salud dental.

Artículo 55. Otras ayudas.



Se establece una ayuda para los familiares que hayan convivido con el trabajador durante el año anterior a su fallecimiento, consistente en 1.510,89 euros.

Capítulo décimo. Derechos de representación colectiva y de reunión.

Artículo 56. Derechos de representación colectiva y de reunión.

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación colectiva.

La representación de los trabajadores asumirá la forma de Representante de Personal o Comité de Empresa, según disponga la legislación vigente.

2. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a información corporativa en los siguientes términos, información que les será facilitada, al menos, trimestralmente:

— Modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

— Estimaciones de la evolución probable del empleo en la empresa y previsiones acerca de la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados.

— Copia básica de los contratos de trabajo y notificación de prórrogas y denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar, a excepción de los contratos de alta dirección.

— Programa anual de actuación, inversión y financiación, informes de control presupuestario, informe de liquidación presupuestaria y cuentas anuales, en las mismas condiciones que los accionistas de la empresa.

— Información sobre las sanciones motivadas por la aplicación del régimen disciplinario, en especial las faltas graves y muy graves.

— Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios específicos sobre el medio ambiente laboral, así como el plan de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, podrán emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de decisiones en los supuestos expresamente contemplados en este convenio, que afecten a las siguientes cuestiones:

— Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.



- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Fusión, absorción, cambio accionarial o modificación del status jurídico de la empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo o las modalidades de los contratos.

Finalmente, ejercerán una labor de vigilancia y salvaguarda:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- Participar en la gestión de programas de acción social establecidos por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.
- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3. Asimismo, se facilitará a la representación de personal un tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad coloquen, en relación con su actividad, cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes.

Artículo 57. Garantías.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Representante de Personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los





demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

— No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

— El trabajador elegido para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, pasará a situación de servicios especiales, con reserva de plaza hasta treinta días después de su cese en dicho cargo.

— Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

— Disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas el Representante de Personal y, en su caso, miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 58. Asambleas generales.

Con independencia del derecho de Asamblea regulado en el artículo 77, siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo sobre asuntos de interés directo, al principio de la jornada laboral o antes de su finalización, con un tope de 48 horas anuales y un máximo de dos asambleas por mes, debiendo los representantes de los trabajadores comunicar la celebración de las mismas a la Dirección con una antelación mínima de dos días laborables.

Capítulo undécimo. Faltas y sanciones.

Artículo 59. Faltas.

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

Faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- b) La falta 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 Sevilla Global.
- h) La negligencia del trabajador en el uso de 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 un 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 área de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

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, en un mes, sin causa que lo justifique.
- 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) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- f) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
- g) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro



elemento de control-horario.

h) 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.

i) El daño voluntario en la conservación de locales, materiales o documentos de los servicios.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido.

k) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.

l) El incumplimiento por parte de los responsables de área de la obligación de notificar negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

n) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

o) Abuso de autoridad.

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

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

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





- h) El hurto o robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa.
- i) Violar información calificada expresamente como confidencial por la empresa, si existiere, ocasionando con ello perjuicio para la misma.
- j) La reincidencia en el abuso de autoridad.

Artículo 60. Despido y ejecución de Sentencias por despido.

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas especificadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 55 del citado texto legal.

En el supuesto de que un trabajador fuera sancionado con el despido y el Juzgado de lo Social dictara Sentencia en Primera Instancia declarando su improcedencia y siendo ésta firme, Sevilla Global readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que éste optara por la indemnización fijada en la Sentencia.

Artículo 61. Sanciones.

Con arreglo a la importancia, trascendencia y gravedad de las faltas, se aplicarán las siguientes sanciones:

1. A las faltas leves: Amonestación escrita.
2. A las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. A las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses

Artículo 62. Expediente disciplinario.

Ningún trabajador podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la previa apertura de expediente, que será tramitado por la Dirección de Recursos Humanos, con audiencia del interesado y de la representación del personal.

Artículo 63. Prescripción de las faltas y sanciones.

En relación con lo dispuesto en el apartado 2 artículo 60 de del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 64. Cancelación de notas desfavorables.

El trabajador podrá solicitar y obtener la cancelación de las anotaciones por





sanción que figuren en su expediente personal, siempre que haya observado buena conducta y cumplido la sanción impuesta, una vez transcurran seis años para las faltas muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

Capítulo duodécimo. Seguridad y salud laboral.

Artículo 65. Disposiciones generales.

1. En todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores de Sevilla Global, el presente convenio estará sujeto a lo establecido la Ley 31/95, de 8 de Noviembre y el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se considerará el documento marco que establecerá las prioridades de intervención e inversión a realizar en el ámbito de la prevención de los riesgos existentes, sin perjuicio de las determinaciones que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo relativo a situaciones de urgencia o riesgo inminente.

Artículo 66. Derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de la Dirección de protección de los mismos frentes a los riesgos laborales.
2. En cumplimiento del deber de protección, habrá de garantizarse la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación, actuación en casos de emergencias y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud mediante la constitución de los medios necesarios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. La formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales será suficiente y adecuada y se realizará tanto al inicio del contrato, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Los trabajadores deberán velar por su seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de Sevilla Global.

3. La Comisión Paritaria será la encargada de velar por la salud y protección de





los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, ejercitando para ello cuantas medidas sean precisas y necesarias.

Artículo 67. Revisiones médicas.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social.

El trabajador tiene derecho a la privacidad de los datos de los resultados de su revisión médica, debiendo ser autorizado por éste cualquier información que al respecto se haga a la empresa.

2. La Dirección deberá facilitar una revisión oftalmológica, cada seis meses, a petición del trabajador que actúe con pantalla de ordenador.

Igualmente aquellas trabajadoras que voluntariamente lo deseen, tendrán derecho a una revisión ginecológica preventiva, cada seis meses.

Además del reconocimiento habitual, a los trabajadores mayores de 50 años se les hará, con carácter voluntario, un examen cardiovascular.

3. La dirección se compromete a elaborar anualmente, en el primer trimestre de cada año un calendario de reconocimientos por servicios, haciendo efectiva la revisión a lo largo de cada año.

Artículo 68. Botiquín.

En cada centro de trabajo dependiente de Sevilla Global existirá como mínimo un botiquín de primeros auxilios debidamente provisto y en sitio fácilmente accesible.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, se refiere tanto a los trabajadores como a las trabajadoras.

Disposición adicional segunda.

1. Se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. Este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia o por una declaración jurada como pareja de hecho a los efectos oportunos.

2. Cuando se menciona en el presente Convenio las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse referido también,





a los parientes por afinidad hasta el segundo grado.

3. Se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y Regula el Sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos así como las leyes que la desarrollen y complementen, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional tercera.

Sevilla Global entregará copia del presente Convenio a los trabajadores que figuren en plantilla. También entregará copia, junto con la del contrato, a todos los de nuevo ingreso.

Disposición transitoria primera.

Aquellos trabajadores que vinieren a percibir una retribución anual superior a la establecida como consecuencia de la aplicación de las tablas salariales del presente Convenio, se les aplicará un complemento personal absorbible por la diferencia entre su retribución y la establecida en las tablas salariales de este convenio. Tal complemento desaparecerá cuando se produzca la equiparación salarial a las tablas establecidas en el presente convenio.

Disposición derogatoria.

1. Queda derogado el Convenio Colectivo de Sevilla Global de fecha 4 de Abril de 2003 y publicado en el BOP de Sevilla número 160 de 12 de Julio de 2003.

2. Igualmente quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Anexo I

2007

Grupo	Categoría	Nivel	Sueldo Base	Complemento Nivel	Paga Primavera
A	T.S.	0	24.853,40	21.953,71	807,00
A	T.S.	1	24.853,40	19.443,47	807,00
A	T.S.	2	24.853,40	16.401,74	807,00
A	T.S.	3	24.853,40	14.116,05	807,00
A	T.S.	4	24.853,40	11.929,32	807,00
A	T.S.	5	24.853,40	9.742,57	807,00
A	T.S.	6	24.853,40	8.969,97	807,00
A	T.S.	7	24.853,40	7.520,57	807,00
A	T.S.	8	24.853,40	6.695,34	807,00
B	T.M.	5	23.319,90	9.742,57	807,00

B	T.M.	6	23.319,90	8.969,97	807,00
B	T.M.	7	23.319,90	7.520,57	807,00
B	T.M.	8	23.319,90	6.695,34	807,00
B	T.M.	9	23.319,90	5.832,87	807,00
B	T.M.	10	23.319,90	2.816,03	807,00
B	T.M.	11	23.319,90	1.787,37	807,00
B	T.M.	12	23.319,90	9.742,57	807,00
B	T.M.	7	23.319,00	1.540,61	807,00
C	ADM.	8	20.334,60	6.695,34	807,00
C	ADM.	9	20.334,60	5.832,87	807,00
C	ADM.	10	20.334,60	2.816,03	807,00
C	ADM.	11	20.334,60	1.787,37	807,00
C	ADM.	12	20.334,60	1.540,61	807,00
D	AUX.	11	18.999,50	1.787,37	807,00
D	AUX.	12	18.999,50	1.540,61	807,00
D	AUX.	13	18.999,50	1.386,45	807,00
E	PEOF	13	17.500,00	1.386,45	807,00
E	PEOF	14	17.500,00	1.075,75	807,00
E	PEOF	15	17.500,00	687,71	807,00

Antigüedad	Mensual	Anual
A	41,08	575,12
B	41,08	575,12
C	27,73	388,21
D	27,73	388,21
E	23,62	330,69

Complemento de puesto:

RA	6.046,49	Responsable de Área
ARA	5.193,98	Adjunto Responsable de Área
RP	4.341,47	Responsable de Proyecto
ATP	3.488,96	Asesor Técnico de Proyectos
SEC	2.282,36	Asistente a Dirección

Complemento de dedicación:

A	6.367,40
B	5.545,80
C	4.724,20
D	3.902,60
E	3.081,00

Complemento de rotación:



Andalucía

Sevilla Global, S.A..

BOP , 30 de septiembre del 2008

Página 40 de 40

1-4 días	100,00
5-10 días	135,00
11-30 días	170,00

