



## CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA SOCIEDAD PROVINCIAL DE INFORMÁTICA DE SEVILLA, S.A. (INPRO) AÑOS 2007-2009

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas, que, por cuenta de la Sociedad Provincial de Informática de Sevilla, S.A. (en lo sucesivo INPRO), prestan sus servicios en régimen laboral, salvo lo establecido al respecto en el artículo 57.

#### Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores afectados a los Centros de trabajo de la empresa, aún cuando desempeñen sus funciones fuera de la provincia de Sevilla.

#### Artículo 3. **Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de Diciembre de 2009.

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

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre del 2009, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de Enero del 2010.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

#### Artículo 4. **Homologación y equiparación.**

En el presente Convenio Colectivo se seguirá la línea ya iniciada en anteriores Convenios, tendente a la homologación de las condiciones económicas y sociales con el personal laboral de la Diputación de Sevilla.



## Capítulo II. Condiciones económicas

### Artículo 5. Grupos económicos.

Los Grupos Económicos por categorías profesionales son los establecidos en Anexo I, junto a las Tablas Salariales.

### Artículo 6. Conceptos retributivos.

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

1) Son retribuciones básicas las siguientes:

a) Salario Base:

Sueldo Base.

Complemento de destino.

b) Complemento de Antigüedad.

c) Pagas extraordinarias.

2) 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 superior categoría.

f) Complemento de guardias localizadas.

g) Complemento personal transitorio.

### Artículo 7. Salario base.

El Salario Base estará compuesto por los conceptos expresados en el artículo sexto y su cuantía para cada categoría profesional o puesto de trabajo se refleja en el Anexo II correspondiente a las Tablas Salariales adjuntas.

### Artículo 8. Complemento de destino.

Este complemento valora las habilidades y capacidades necesarias a fin de desempeñar adecuadamente las funciones asignadas al puesto de trabajo. El importe devengado en concepto de complemento de destino tendrá la consideración de retribución básica.

Dado el carácter de retribución básica que se otorga a este concepto, se considerará que la ocupación efectiva por parte de un trabajador de un puesto de trabajo durante un período ininterrumpido de dos años o tres con interrupción, generará derecho de consolidación del nivel del complemento de destino asignado al puesto ocupado y cuyo devengo por parte del trabajador no vendrá determinado desde este momento por la ocupación del puesto pasando a tener la consideración de concepto o grado retributivo personal.

### **Artículo 9. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año 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 de los prestados 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 10. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el anexo II correspondiente a las tablas salariales adjuntas; dichas pagas 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 11. 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 la Comisión Paritaria del presente Convenio, que efectuarán la correspondiente propuesta a la Dirección de la empresa.

Asimismo, este complemento podrá venir determinado por una mayor producción o rendimiento, no percibiéndose cuando la actividad sea la usual. Los criterios a utilizar para el cálculo del complemento de productividad en este caso, serán negociados por la Comisión Paritaria del presente Convenio.



### **Artículo 12. 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 entidad.

Dicho complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la tabla del anexo II.

### **Artículo 13. 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 seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la tabla del anexo II.

### **Artículo 14. 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 seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión Paritaria o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la tabla del anexo II.

### **Artículo 15. 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.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, éste entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

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



En función de las necesidades de cada Servicio o Unidad, se podrá establecer un Complemento de Guardias Localizadas que será negociado o consensuado por la Comisión Paritaria del presente Convenio, que efectuará la correspondiente propuesta a la Dirección de la empresa.

### **Artículo 17. Complementos personales transitorios.**

Los trabajadores que fuesen afectados por una reorganización funcional u homologación retributiva como consecuencia de la aplicación de este Convenio Colectivo, cuyas retribuciones básicas fuesen inferiores a las precedentes, se les abonará un complemento personal transitorio por las diferencias. Para este complemento personal se establece el siguiente sistema de absorción y compensación:

- a) Los complementos personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en este y posteriores convenios.
- b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivadas del incremento del concepto de salario base y de eventuales incrementos o establecimientos de complementos de puestos de trabajo.
- c) A los efectos de la absorción prevista sólo se computarán el cincuenta por ciento del importe de las mejoras retributivas, de trayéndose el otro cincuenta por ciento del complemento personal.

Así mismo será de aplicación el contenido del presente artículo a los trabajadores que, por igual motivación, y con anterioridad al presente Convenio Colectivo vengan percibiendo el complemento personal transitorio.

### **Artículo 18. 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. En todos los casos de supresión de horas extras habituales, la Empresa pactará con el Comité de Empresa la creación de puestos de trabajos en el primer trimestre del año.

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

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





siguientes reglas:

1. El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta al año.
2. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de informe la Unidad de Recursos Humanos, 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.
3. Asimismo, y con carácter general, siempre que la realización de las 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 la 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 en descanso.
4. La Unidad de Recursos Humanos remitirá mensual-mente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de la Empresa, detallando: nombre del trabajador, D.N.I., centro de trabajo, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.
5. 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 de abono 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.
5. Abono de horas extraordinarias: se realizará conforme a los módulos recogidos en el Anexo II.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, éste entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

#### **Artículo 19. Desplazamientos.**

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, INPRO 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 éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0,40 euros Kilómetro, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

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

### **Artículo 20. Dietas.**

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el Centro de Trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

a) Cuarenta y seis euros con noventa y ocho céntimos (46,98 euros) diarios cuando el trabajador haya de pernoctar fuera.

b) Cuando el trabajador no se vea precisado a pernoctar fuera, veintidós euros con diecinueve céntimos (22,19 euros) para almuerzo y cena, y dieciséis euros con cuarenta y ocho céntimos (16,48 euros), para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas.

Se facultará al Responsable de la Unidad de Recursos Humanos, para que, previo a la prestación del servicio, y, de acuerdo con las tarifas fijadas en el Convenio, se anticipe el equivalente, tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiéndose efectuar su pago, total y definitivo, con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, en la nómina del mes siguiente.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se verán incrementadas en un 2% a partir del 1 de enero de 2008 y sucesivos.

Dichas cuantías, en cuanto puedan suponer incremento sobre las señaladas en el anterior Convenio, entrarán en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

En el caso de desplazamientos a países extranjeros se estará a lo dispuesto en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo o norma que legalmente la sustituya.

### **Artículo 21. Gratificación por riesgo y bolsa para ayuda encaso de accidente por utilización de vehículo propio.**

Previa autorización de la dirección, el trabajador que disponga de su vehículo para desplazarse a localidad distinta de su centro, para realizar sus funciones, percibirá una gratificación de 18.00 euros por día de desplazamiento, por el riesgo para el vehículo que supone la prestación del mismo.



Para los supuestos de accidente como consecuencia de la utilización de vehículo en la prestación del servicio se establecerá una bolsa para ayuda económica en los daños materiales sufridos en el vehículo.

La cuantía de dicha bolsa, será de 20.000 euros anuales no acumulables.

Para la solicitud de las ayudas se establecerá un Reglamento de aplicación en el que se recogerán los criterios de concesión, gestión y control. Con carácter complementario por parte de la Empresa se negociará con compañías aseguradoras la posibilidad de asegurar a todo riesgo los vehículos particulares que de forma habitual se pongan a disposición del servicio.

### **Artículo 22. Mantenimiento del poder adquisitivo.**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual del 2% y el incremento del Índice de Precios al consumo (IPC) que se constate al final del ejercicio 2007, 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.

En relación con los ejercicios 2008 y 2009, se establece el mismo mecanismo de recuperación del poder adquisitivo, si se constataran diferencias al final de cada período entre el incremento porcentual fijado por la Ley General de Presupuestos del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos y el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC).

### **Artículo 23. Liquidación y pago.**

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a 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.

## **Capítulo III. Excedencia, licencias y permisos**

### **Artículo 24. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancia 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 plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años.





Este derecho no podrá ser ejercitado 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 empresa en el plazo máximo de tres meses.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; este período será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. La concesión de la excedencia y sus modalidades de disfrute se establecerán conforme a lo señalado en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En este supuesto se aplicará todo lo previsto en el apartado inmediatamente anterior.

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

e) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación 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 al cómputo de la antigüedad y 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 Empresa podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

### **Artículo 25. Licencias.**

En función de las necesidades del servicio o unidad, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta nueve 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 26. Permisos.**



Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio, o formalización de pareja de hecho en los Registros correspondientes 18 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar de un hijo: quince días naturales, una parte de los cuales corresponden a lo recogido en el artículo 32 del presente texto. El permiso se disfrutará por el padre o el otro progenitor de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente. En caso de aborto o interrupción legal del embarazo, se estará a lo dispuesto en el 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 períodos 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, 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, cónyuges, hijos, compañero/a, (siempre que se justifique por certificado de convivencia) abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Dirección. En caso de incineración, después de estos periodos, el día de la misma.

j) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos políticos, tíos carnales y políticos, dos o cuatro días, según 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 de cada centro o servicio.

l) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres o hijos políticos, 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) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho días los Delegados y Miembros Natos.

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

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

p) Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 28 horas anuales, para acompañar a la visita médica a discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos e hijas) y ascendientes mayores de 65 años (padres y madres y padres y madres políticos) que por sus limitaciones lo hagan necesario. Este permiso deberá justificarse documentalmente.

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

#### **Capítulo IV. Jornada, horario, descanso, festivo y vacaciones**

##### **Artículo 27. Jornada laboral.**

La jornada laboral de los trabajadores de INPRO durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida 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 de tal circunstancia.

Horario especial en Semana Santa y Feria. En los días que correspondan a martes y miércoles, durante la Semana Santa, y martes, miércoles, jueves y viernes durante la Feria de Sevilla, se establece un horario especial de prestación del servicio de 09:00 a 14:00 horas.

## **Artículo 28. Jornada flexible.**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a flexibilizar su jornada en los siguientes términos:

— La parte principal del horario llamada “tiempo fijo o estable”, será de veinticinco horas semanales de obligada presencia, a razón de cinco horas diarias, de lunes a viernes, a realizar entre las 9.00 y las 14.00 horas.

— La parte variable del horario o “tiempo flexible”, se podrá cumplir diariamente entre las 7.30 y las 16.00 horas, así como los martes y jueves entre las 16.00 y las 21.00 horas. En este último supuesto se requerirá el previo conocimiento y control por el responsable de cada Servicio o Unidad.

— El trabajador o trabajadora deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses con carácter mensual y de forma previa a la misma.

Esta flexibilización horaria no será de aplicación, en principio, a los trabajadores y trabajadoras afectados por las características especiales de la organización del servicio, salvo negociación concreta entre la Dirección y el trabajador o trabajadora afectados, en la que se establezcan las medidas pertinentes en aras a la viabilidad para los trabajadores y trabajadoras que debidamente lo justifiquen.

Se constituirá una Comisión de seguimiento compuesta por cuatro miembros dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores y trabajadoras, propuestos por el Comité de Empresa, que será consultada en aquellos casos en los que exista especial dificultad en la aplicación de la jornada flexible.

## **Artículo 29. 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

Unidad a través de la Unidad de Recursos Humanos, con el Comité de Empresa, podrá negociar otra forma de descanso de estos días siempre que sea posible.

## **Artículo 30. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales dan derecho a los trabajadores a disfrutar, por año completo de servicios, de una vacación retribuidas 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, respectivamente, hasta un total de veintisiete días hábiles por un 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 día hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan en 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 Administración 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, con la salvedad establecida en el artículo 32 del presente texto, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos. El periodo para el disfrute de las vacaciones anuales será los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado. La Dirección de la Empresa 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 computado 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 de la Empresa y el Comité de Empresa, en los supuestos en que con tres semanas de antelación al disfrute de las vacaciones, el trabajador se encuentre en situación de baja.

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

Con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria, los trabajadores y trabajadoras 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 de la Empresa y el Comité de Empresa. A voluntad del trabajador o trabajadora, podrán convertirse los citados ocho días, en una bolsa de horas a disfrutar por el/la mismo/a, según su criterio y sin justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento de su Unidad. Asimismo, tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre; cuando estos días coincidan con sábado o domingo, se acumularán a los días establecidos en el

presente párrafo.

## Capítulo V. Condiciones sociales

### Artículo 31. Mantenimiento del puesto de trabajo.

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

INPRO 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 puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, INPRO podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Centro donde trabaje

### Artículo 32. Lactancia, maternidad y paternidad.

*Maternidad.* En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tiene derecho, a un descanso retribuido de 20 semanas 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 o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, 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. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el citado permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta 2 meses de duración, teniéndose en cuenta en el percibo de retribuciones la homologación con el régimen establecido para el personal funcionario

*Paternidad.* En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la sus-pensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.



Lactancia. Las trabajadoras tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 16 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 16 meses. En el caso de que la madre y el padre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos, condicionado el ejercicio del derecho por el padre a la previa cesión del mismo por la madre y en las mismas condiciones en que ésta lo ostenta.

La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de baja por maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

### **Artículo 33. Seguro de vida.**

Para aquellos trabajadores que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los empleados de INPRO, cuyo seguro de vida queda cubierto a través de las disposiciones de dicho Plan, la empresa 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 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 el concepto de Seguro de Vida se reconocen en la actualidad.

### **Artículo 34. Ayuda escolar.**

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a INPRO, sólo las percibirá uno de ellos y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado e) todas las solicitudes habrán de ser justificadas



documentalmente.

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cincuenta y siete euros con cincuenta y cuatro céntimos (57,54 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 cuarenta y cuatro euros con sesenta y cuatro céntimos (44,64 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentre en Educación Infantil hasta su ingreso en el primer curso de Primaria.

c) Todos los trabajadores que tengan hijo que cursen estudios de Educación Primaria hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria, percibirán ciento seis euros y setenta y siete céntimos (106,77 euros) anuales por cada uno de los hijos.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Educación Secundaria obligatoria, percibirán ciento cuarenta y cinco euros con treinta y dos céntimos (145,32 euros) anuales por cada uno de los hijos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos ciento cincuenta y ocho euros con sesenta y seis céntimos (158,66 euros) anuales.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen, estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirán por cada uno de los hijos ciento ochenta y cinco euros con sesenta y nueve céntimos (185,69 euros) anuales.

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.

Los incrementos que estas cantidades supongan respecto a las del Convenio anterior se comenzarán a abonar a partir de la firma del presente Convenio para las de percepción mensual, y las de percepción anual para el curso 2007-2008.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se verán incrementadas, a partir del 1 de Enero de 2008 y a partir del 1 de enero de 2009, en el porcentaje que establezca la legislación presupuestaria del Estado para el conjunto de los empleados públicos o sus normas de desarrollo para cada uno de dichos ejercicios.

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 o formación profesional de Grado Superior fuera de Sevilla, y motiven gastos de residencia de alumnos, éste podrá solicitar al inicio del curso una ayuda especial.

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

Por INPRO se crea una bolsa de tres mil euros (3.000 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 la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres miembros designados por la empresa, determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

#### **Artículo 35. 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, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 euros), mensuales o bien se les 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; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos 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 setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 euros) mensuales por cada uno de los familiares que se encuentre en tal situación.

#### **Artículo 36. Vigilancia de la salud.**

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuesto con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral o por entidad colaboradora debidamente acreditada, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de



Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

### **Artículo 37. Prótesis.**

Los trabajadores fijos o contratados con más de un año de contratación de manera ininterrumpida que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico y factura detallada por conceptos, recibirán por parte de la Empresa el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, y hasta un tope máximo de ciento sesenta y tres euros con cuatro céntimos (163,04 euros), incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

### **Artículo 38. Cobertura médica.**

Al personal de INPRO se le proporcionará 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 de la Diputación de Sevilla, con la cual INPRO tiene establecido acuerdo para la prestación de estos servicios. Serán beneficiarios de esta cobertura médica, tanto el trabajador como los miembros de la unidad familiar que se encuentren a su cargo.

### **Artículo 39. 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 Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la 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 el puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose en todo caso, a lo establecido en los art. 25 y 26 de la LPRL.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

#### **Artículo 40. Anticipos reintegrables.**

La Empresa mantendrá un fondo de hasta veinticuatro mil euros (24.000 euros), Para anticipos reintegrables, a los que podrán acceder los trabajadores fijos, con un tope individual de tres mil euros (3.000 euros), Que deberán reintegrar a razón del 10%. De las retribuciones totales mensuales, salvo que expresamente el trabajador opte por reintegrarlo en un máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la empresa fotocopia de las mismas al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales del estado del referido fondo. Los reintegros comenzarán a producirse al mes siguiente del percibo del anticipo.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en Registro General, debiendo remitir trimestralmente la empresa informe general sobre situación de las mismas al Comité de Empresa.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, la Empresa Provincial mantendrá igualmente un fondo de seis mil euros

(6.000 euros), al que tendrán acceso los trabajadores fijos, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades, determinándose los supuestos de extrema gravedad y las cantidades a entregar por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

### **Capítulo VI. Formación profesional, ingresos, vacantes, categorías**



#### **Artículo 41. Cobertura de vacantes y sistema de ascensos.**

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en la empresa serán objeto de estudio por la Unidad de Recursos Humanos 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 empresa. No obstante, podrá establecerse de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Unidad de Recursos Humanos, 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) Trabajadores que se encuentren en situación de excedencia y soliciten su reincorporación.
- 2) Trabajadores que puedan encontrarse en situación de capacidad disminuida, de acuerdo con lo que establece al respecto el artículo 52.
- 3) Trabajadores que deseen participar en el procedimiento de ascenso, objeto del siguiente artículo.

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

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en INPRO.
- b) En cuanto a la titulación o formación básica 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 profesional puedan establecerse.
- c) Se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por la Unidad de Recursos Humanos 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 que 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 atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en los tablones de anuncios de la empresa, 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.

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 Pública de Empleo, 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 empresa 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 nuevos ingresos los trabajadores deberán someterse, con carácter previo, al correspondiente reconocimiento médico efectuado por Mutua de Accidentes de Trabajo colaboradora de la empresa.

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

#### **Artículo 42. Formación profesional.**

INPRO, consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, cuantas acciones formativas sean requeridas para fomentar la capacitación profesional de sus trabajadores.





Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases a las que hace referencia el artículo anterior, podrá valorarse como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros (dos en representación de la empresa y otros dos a propuesta del Comité de Empresa) 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.

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

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y, ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa 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 empresa, el trabajador, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, la empresa oído los Órganos de Dirección del Centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistente en becas de estudio, matrículas, dietas de viajes, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialidad.

#### **Artículo 43. Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva reseñada en el artículo 15 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 urgencias, 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 Unidad de Recursos Humanos 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 44. Categorías profesionales.**

Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios a INPRO, se agruparán, de acuerdo con la titulación o formación básica exigida para su ingreso en los grupos profesionales o económicos reflejados en el anexo I.

#### **Artículo 45. Contrataciones temporales.**

Ningún trabajador será contratado por la empresa 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.

La bolsa de trabajo de INPRO se compone de:

a) En caso de haberse efectuado procedimiento público de selección de personal:

1. Aspirantes 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. Aspirantes 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 procedimiento público de selección de personal. Se confeccionará una lista a través de una convocatoria en los tablones de anuncios de la Empresa (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.

La Comisión Paritaria del Convenio aprobará el Reglamento de funcionamiento de la bolsa de trabajo.



En las contrataciones temporales, los trabajadores deberán someterse con carácter previo al inicio de la actividad, al correspondiente reconocimiento efectuado por la Mutua de Accidentes de Trabajo colaboradora de la empresa.

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 46. Promoción por desempeño de funciones.**

Con el objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, se acuerda que, los trabajadores de dicha categoría con quince años de antigüedad en el puesto de Aux. Administrativo, perciban en concepto de Complemento de Mayor Complejidad Técnica, la diferencia retributiva entre su categoría y la de Administrativo, para lo cual, se compromete-rán, 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 Administrativo.

#### **Artículo 47. Carrera profesional.**

La carrera profesional del personal 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 empleados públicos, en el marco del Plan Integral de Empleo de la Diputación de Sevilla. El desarrollo de este artículo en ningún caso afectará a los sistemas de ascenso y de cobertura de vacantes recogidas en el presente Convenio.

### **Capítulo VII. Jubilación, indemnizaciones, incapacidad laboral y pensiones**

#### **Artículo 48. Jubilación.**

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de la empresa la siguiente cuantía:





<i>Edad de jubilación</i>	<i>Indemnización Adicional</i>
60 21 módulos mensuales conforme a la tabla de jubilación anticipada recogida en anexo	1 Módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive.
61 15 módulos mensuales conforme a la tabla de jubilación anticipada recogida en anexo	1 Módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
62 11 módulos mensuales conforme a la tabla de jubilación anticipada recogida en anexo	1 Módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
63 8 módulos mensuales conforme a la tabla de jubilación anticipada recogida en anexo	1 Módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive
64 4 módulos mensuales conforme a la tabla de jubilación anticipada recogida en anexo	1 Módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive

Además se establece una indemnización consistente en dos módulos mensuales conforme a tabla de jubilación anticipada incluida en 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 durante los tres primeros meses posteriores a cumplir los 65 años.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se rebaje, 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 anticipadas, se mandata a la Comisión Paritaria del presente Convenio para el estudio y puesta en marcha de las medidas que se estimen oportunas.



## Artículo 49. Jubilación parcial.

Se establecerá un sistema que posibilite el acceso a la jubilación parcial del personal laboral en el marco de lo establecido por la legislación vigente. Se establece los siguientes criterios para el ejercicio de esta opción:

1.º A la jubilación parcial podrá acogerse aquellos trabajadores comprendidos entre los 60 y 64 años de edad que cumplan con los requisitos establecidos en la normativa vigente.

2.º El trabajador jubilado parcialmente reducirá su jornada en un 85% de la jornada completa anual percibiendo las retribuciones correspondientes, esto es, un 15% de las retribuciones fijas y periódicas.

3.º Asimismo, el trabajador jubilado parcialmente percibirá las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo en proporción al tiempo de trabajo, con la excepción de las aportaciones a realizar por la Empresa al Plan de Pensiones, que se efectuarán por el año completo.

4.º Respecto a la percepción de los premios establecidos en el Convenio Colectivo para los supuestos de jubilación, el trabajador jubilado parcialmente conservará el derecho a la percepción íntegra de los mismos si al llegar a la edad estipulada se acogiera a esos supuestos.

5.º Se establecerá para el ejercicio de la jubilación parcial la siguiente periodificación:

5.1. En el ejercicio 2007 podrán optar a la jubilación parcial los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos, tengan a la firma del Convenio 63 o 64 años o cumplan 63 años en el ejercicio 2007.

5.2. En el ejercicio 2008 podrán optar a la jubilación parcial los trabajadores, que cumpliendo los requisitos establecidos, estén comprendidos entre los 60 y 64 años de edad.

6.º La concesión de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Simultáneamente al establecimiento de la situación de jubilación parcial del trabajador de esta Corporación, se concertará un contrato de relevo de duración correspondiente al periodo en el que el trabajador relevado se encuentre en situación de jubilación parcial que como máximo será hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.

La jornada de trabajo del contratado en relevo será, como mínimo, igual a la





reducción de la jornada acordada por el trabajador relevado, en el mismo puesto y lugar de trabajo u en otro del mismo grupo profesional y/o destino distinto.

El contrato de relevo finalizará necesariamente en el momento en el que el trabajador relevado pase a la situación de jubilación definitiva o concluya su relación laboral con la Empresa por cualquier otra circunstancia diferente.

#### **Artículo 50. Plan de pensiones.**

INPRO, 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 2007 en 54,19 Eur mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 10,83 Eur mensuales.

En el ejercicio 2008 y 2009 dichas cantidades se verán incrementadas en el porcentaje que establezca la legislación presupuestaria para las retribuciones de los empleados públicos, revisándose al final de cada ejercicio con las referencias que se señalen sobre porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo.

En lo relativo al sistema de constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se estará a lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del mismo.

#### **Artículo 51. Premio a la constancia.**

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

— Un módulo mensual de los recogidos en la tabla (anexo II) más la antigüedad mensual que sea percibida por 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 sea percibida por el trabajador al cumplir los 30 y 35 años de antigüedad.

Estos premio se percibirán 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 sea percibida por el trabajador al cumplir los 40 años 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 del momento de la firma del presente Convenio.

En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, entrará en vigor con efectividad del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

### **Artículo 52. Capacidad disminuida.**

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio de Prevención y Salud Laboral, 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 se articulará a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 41, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Empresa, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Las situaciones de cambio de puesto de trabajo así establecidas serán revisables previo informe de la mutua de accidentes colaboradora.

La Empresa elaborará un estudio sobre puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por trabajadores declarados en situación de discapacidad.

### **Artículo 53. Incapacidad Temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en 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 Empresa completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de Incapacidad Temporal. Igualmente, 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 IT comunicarán tal circunstancia a la Empresa desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma podrán entregarse en la Unidad de Recursos Humanos





de INPRO en un plazo de tiempo no superior a 72 horas.

## **Capítulo VIII. Salud laboral y seguridad en el trabajo**

### **Artículo 54.1. Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

El presente artículo y sucesivos, correspondientes al Capítulo VIII, se considerarán complementados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

La Empresa realizará una política integral de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, a cuyo fin habrán de desarrollarse las acciones preventivas necesarias para garantizar este derecho.

La Empresa y los representantes de los trabajadores establecen los siguientes principios programáticos:

- a) El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la sociedad. Las condiciones de trabajo han de adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe ser un objetivo prioritario organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.
- b) La Empresa a través de la evaluación periódica de riesgos laborales relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.
- c) Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral de los trabajadores, siendo impartidas por el Servicio de Prevención Propio o Ajeno de la Empresa o, en su caso, organismos oficiales acreditados para impartir dicha formación
- d) Con el objetivo de una integración efectiva, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para permitir y mejorar la accesibilidad de locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.





e) En todos los Centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad.

### **Artículo 54.2. Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestral-mente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados de Prevención y de la Unidad de Personal para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar.

4. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La Empresa llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de Seguridad y Salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta. La decisión negativa de la Empresa a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

### **Artículo 54.3. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará



facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo de la empresa, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral de la Empresa.
- En relación con el apartado 11 del presente artículo, será el Comité de Seguridad y Salud el que determine que protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

#### **Artículo 54.4. Delegados de prevención.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el artículo 35.2 de la LPRL; no obstante, y de acuerdo con el apartado 4 del citado artículo, el Comité de Empresa podrá designar, dentro del máximo legal, a Delegados de Prevención con el único requisito de ser trabajadores pertenecientes a la plantilla laboral de la Empresa.
3. Son competencias de los Delegados de Prevención:
  - a) Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
  - b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
  - d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa





en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Para el ejercicio de estas competencias los Delegados de Prevención gozarán de las facultades siguientes:

— Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones a los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

— Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la ley.

— Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquélla hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

— Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en la Empresa.

— Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

— Recabar de la Empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

— Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

La decisión negativa de la Empresa a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, deberá ser motivada.

5. Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores. Los Delegados de Prevención que sean miembros del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajadores, para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL y Convenio, y a los efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, dispondrán de 10 horas adicionales a las reconocidas legalmente como miembro de dichos órganos. En el supuesto de Delegados de Prevención que no ostenten la







condición de miembro del Comité de Empresa u órganos de representación unitaria de los trabajado-res el crédito horario será de 40 horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los trabajadores

6. La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de Prevención

7. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

#### **Artículo 54.5. Principios de la acción preventiva.**

La Empresa aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el art. 15 de la LPRL y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

#### **Artículo 54.6. Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales.**

1. La Empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relaciona-dos con el trabajo, a cuyos efectos realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad.

2. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

#### **Artículo 54.7. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.**

1. La Empresa tiene el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, así como en el conjunto de sus actividades y niveles

jerárquicos, a través de los mecanismos que la normativa aplicable contempla. A estos efectos, la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, según los requisitos establecidos en el artículo 16 de la LPRL, siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan de prevención de riesgos: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

2. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, la Empresa llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

#### **Artículo 54.8. Coordinación de las actividades preventivas.**

1. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, la Empresa deberá exigir a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en la empresa, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

2. Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por la Empresa con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

3. En obras de construcción en un centro de trabajo de la Empresa donde concurren trabajadores de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del R.D. 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 54.9. Formación de los trabajadores.**

En cumplimiento del deber de protección la Empresa impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al art. 19 de la LPRL y, en su caso, normas de desarrollo.

La Empresa proporcionará a todos los nuevos trabajadores la información



necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

#### **Artículo 54.10. Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.**

1. De acuerdo con el art. 20 de la LPRL, la Empresa deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

2. En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

#### **Artículo 54.11. Equipos de protección individual.**

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la LPRL.

Para la compra de EPIS se consignará la suficiente dotación presupuestaria, y será el Comité de Seguridad y Salud Laboral el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que 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 LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Igualmente, se crea una Comisión Técnica de Selección, Seguimiento y Control de estos equipos, con independencia de la Comisión de Uniformes. Para la entrega de este tipo de prendas se seguirá un procedimiento más ágil que el establecido para los uniformes, debiendo crearse un stock en los Centros de trabajo que así lo requieran, en aras a facilitar la utilización de los mismos.

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPI's. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPI's.

Para la compra de los EPI'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. Se considerará obligatorio el uso de los EPI's para aquellas categorías y / o puestos de trabajo en los que se contemple su utilización y entrega.



#### **Artículo 54.12. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.**

En lo relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la LPRL.

#### **Artículo 54.13. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral.**

La Empresa a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los trabajadores afectados por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

#### **Artículo 54.14. Relaciones con la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la Mutua de AT y EP, en función de las estipulaciones que se fijen entre ésta entidad y la Empresa, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

### **Capítulo IX**

#### **Artículo 55. Responsabilidad civil.**

La Comisión Paritaria del Convenio estará 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 empresa, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

### **Capítulo X**

#### **Artículo 56. Comisión paritaria.**

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de la parte social y cuatro miembros de la Empresa, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que ostente en el Comité de Empresa. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social en la Comisión Paritaria.

Las convocatorias de reuniones de Comisión Paritaria se realizarán por la Unidad



de Personal en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo 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.

## **Capítulo XI. Empleo.**

### **Artículo 57. Medidas contra el paro.**

Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:

1. Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
2. Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
3. Ningún trabajador de la empresa ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá por tanto, más de un salario.
4. El trabajador que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.
5. Con el objetivo de posibilitar el incremento del número del personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se podrán exceptuar 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.

El Comité de Empresa recibirá, con carácter previo a las contrataciones, información acerca de dichas subvenciones, programas, acuerdos o proyectos y de las contrataciones a realizar.

Asimismo, el Comité de Empresa conocerá de los requisitos del personal a contratar y participará en los procesos de selección que se desarrollen.

6. Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados mayores de 50 años, se intentará conseguir, a través de los mecanismos que pueda



articular a tal fin el Plan Integral de Empleo de la Diputación de Sevilla o la Comisión Paritaria la mayor continuidad en la relación laboral con la empresa para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad en el momento de la firma del convenio.

## **Capítulo XII. Acción sindical en la empresa**

### **Artículo 58. Acción sindical en la empresa.**

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

### **Artículo 59. 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 del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones.

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 empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) El Comité de Empresa elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivos y recreativos, que serán tenidos en consideración por la empresa.
- 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 Empresa, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el delegado que solicite.
- d) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.



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

j) La Unidad de Recursos Humanos celebrará mensual-mente una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

k) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la Empresa.

l) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

m) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajado-res y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

n) 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 Empresa 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 Empresa 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 60. Secciones sindicales.**

Los trabajadores 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 ingerencia de éstas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

La Empresa dispensará la adecuada protección a los empleados 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 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 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 Empresa 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 Empresa, 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 establecidas 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 Empresa por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la 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 Empresa 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, ni 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 período 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 Empresa.
- 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 Empresa; y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones.
- k) En los casos en que en éste 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 Empresa en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

### **Artículo 61. Derecho de reunión y asamblea.**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Unidad de Recursos Humanos, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de Empresa, mediante firmas.

La Empresa dispondrá de un local adecuado para la celebración de Asambleas.

## **Capítulo XIII. Faltas y sanciones**

### **Artículo 62. Faltas y sanciones.**

#### **Faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas 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) 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 sesenta 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 Empresa.





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 legal-mente 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 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 cualquiera 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 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 período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

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

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo, incluyendo el acoso moral en el trabajo.

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 del 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 el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.

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





j) La reincidencia en el abuso de autoridad.

k) Las conductas constitutivas de acoso sexual.

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.

Se establece un procedimiento de revisión de las sanciones impuestas, a través de la Comisión Paritaria, a la que cualquier trabajador podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días de la notificación sancionadora. Este intento de solución de las divergencias laborales, tendrá carácter previo sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo 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 haya producido.

#### **Cláusulas de salvaguarda:**

Primera. Si a la firma del presente Convenio algún trabajador superase por el concepto de antigüedad la cantidad que se fija en el anexo, se respetará estrictamente "ad personam", acumulándose a esa cantidad los sucesivos cumplimientos de trienios en las sumas reflejadas en el anexo II.

Segunda. Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y





personal que actualmente integran INPRO, fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo o Entidad, 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 de los Centros de trabajo serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Tercera. 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 (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.), pudiéndose acudir, en cuanto a lo no recogido en la citada legislación, a lo que se establecía por las Ordenanzas Laborales.

Segunda. 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 al empleo, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la Empresa, 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.

Tercera. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 11, si las circunstancias de la producción y el nivel de actividad así lo determinan, las cantidades anteriores podrán verse incrementadas según las disponibilidades presupuestarias a fin de poder compensar el mayor rendimiento de los trabajadores necesario para la consecución de los objetivos asignados por cada





Servicio o Unidad. En este caso, ese mayor rendimiento se determinará en términos relativos por la relación entre el incremento de horas empleadas o previstas sobre la jornada ordinaria y el número de horas teóricas de trabajo (HTT: horas de trabajo diario multiplicado por el número de días laborables). Ese mayor rendimiento calculado en términos relativos servirá para determinar la retribución devengada por el trabajador/res afectados.

A los efectos del apartado anterior y cuando se trate de determinar el incremento de rendimiento o productividad a posteriori, se determinará el mayor número de horas a partir de los datos recogidos en el sistema de control de presencia utilizado por la empresa reduciendo el total de horas de presencia registradas en el sistema en el número de horas computable como jornada ordinaria mas una hora diaria en concepto de horas no productivas (comidas).

Es decir, el mayor rendimiento a posteriori será el siguiente:

$$\text{THP} = (\text{JLO} + 1 \text{ HNP}) / \text{HTT} \times 100$$

Siendo:

THP = El número de horas registrado en el sistema de control de presencia.

JLO = El número de horas de jornada laboral diaria.

HNP = Horas no productivas (comidas, etc.).

HTT = Horas teóricas de trabajo, resultado de multiplicar el número de días laborables anuales por el número de horas de trabajo ordinario diario.

Cuarta. Se creará una Comisión Paritaria de Valoración de Puestos de Trabajo encargada de llevar a cabo la revisión del Catálogo de Puestos de Trabajo de la Empresa así como posterior valoración de cada uno de los puestos. La Comisión estará constituida por seis miembros tres en representación de la empresa y otros tres a propuesta del Comité de Empresa.

Quinta. Las partes acuerdan que se estudiará la adaptación y aplicación en su caso, de las medidas y actuaciones que la Diputación de Sevilla desarrolle en el «Acuerdo por la estabilidad, la modernización organizativa y el desarrollo profesional», de la Diputación de Sevilla, en el marco legal de un Plan Integral de Empleo.

Disposiciones transitorias:

Primera. A partir del segundo ejercicio de vigencia, los conceptos retributivos incluidos en el capítulo II del presente Convenio, con la excepción de los conceptos de antigüedad y complementos a los que se refiere el art. 17 del







mismo, incrementarán sus cuantías con efecto de 1 de Enero de cada ejercicio en el porcentaje que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos.

Con independencia de lo anterior, el incremento de retribuciones que se deba producir con efectos de 1 de enero de 2009 tendrá en cuenta la aplicación de un porcentaje adicional sobre los mismos conceptos de un 0.5%.

A fin de mantener la equiparación salarial, en cuanto a su percepción entre los colectivos de personal funcionario y laboral, los incrementos que se produzcan en el marco de lo pactado o los que se señalen para tal fin con carácter extraordinario por las normas presupuestarias se aplicarán en el concepto de pagas extraordinarias, incluidas las revisiones derivadas de la aplicación de la cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo.

Segunda. Dada la congelación que se establece en la disposición transitoria primera sobre el concepto de antigüedad para los ejercicios 2008 y 2009, de algunos grupos económicos, la Comisión Paritaria del Convenio establecerá mecanismos de distribución a través de los cuales la cantidad global resultante de la inaplicación de los incrementos porcentuales marcados por la legislación presupuestaria sobre el concepto señalado, reviertan en la masa salarial.

Tercera. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo llevará a cabo el estudio y revisión en su caso, de la estructura de categorías y grupos profesionales actuales de la empresa.

## **Anexo I**

Funciones básicas de los grupos económicos y categorías profesionales

1. Funciones básicas: Las funciones básicas de los distintos puestos de trabajo y categorías profesionales quedan recogidos en el Catálogo de Puestos de Trabajo aprobado por la empresa en el cual se describen, además de las funciones, los requerimientos del puesto en cuanto a su titulación básico y complementaria y su valoración.

2. Grupos económicos y categorías profesionales: Las distintas categorías profesionales del personal que presta sus servicios en la Sociedad Provincial de Informática de Sevilla, S.A., se agrupará de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo 5 Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo 4 Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, formación Profesional de 3.er Grado o equivalente.





Grupo 3 Título de Bachiller, Título Superior en Formación Profesional, Formación Profesional de 2.º Grado o equivalente.

Grupo 2 Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de Formación Profesional, formación Profesional de 1.er Grado o equivalente.

Grupo 1 Certificado de Escolaridad. La exigencia de titulación para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo no afectará a los derechos adquiridos por los trabajadores que actualmente la desempeñan, siendo exigible, en todo caso, en las convocatorias públicas que se realicen para cubrirlas. Los trabajadores de la empresa se agrupan, de acuerdo con la titulación mínima exigible para su ingreso, y sin menoscabo de que en la convocatoria de selección se especifique la titulación requerida por la especialización del puesto, en los grupos económicos y categorías profesionales que se dicen, que tendrán los niveles de complementos destino, responsabilidad y disponibilidad que se indican:

Denom. de la Categ. o Puesto	Grupo econ.	Destino	Nivel	Responsabilidad	Nivel	Disponib.	Nivel
Director Adjunto	5	X	28	X	14	X	4
Jefe Unidad	5	X	26	X	13	X	4
Jefe Proyecto	5/4	X	24	X	10	X	1
Gestor de Calidad	5	X	24	X	10	X	1
Analista	5	X	23				
Técnico de Sistemas	5	X	23				
Técnico de Marketing	5	X	23				
Secretaria Ejecutiva	5	X	23				
Técnico de Ofimática	4	X	19				
Técnico de Diseño	4	X	19				
Coordinador de Formación	4	X	19				
Técnico Auxiliar de Sistemas	4	X	19				
Técnico de Gestión de Red	4	X	19			X	1
Técnico de Formación	4	X	19				
Técnico de Mantenimiento	4	X	19				
Analista Programador	4	X	19				
Auxiliar de Diseño Web	3	X	15				
Programador	3	X	15				
Auxiliar de Mantenimiento	3	X	15				
Secretaria	3	X	15			X	1
Administrativo	3	X	15	X	8		
Auxiliar Administrativo	2	X	14				

## Anexo II. Tablas retributivas

Apartado 1. *Salario base.*

A) Sueldo base.

Grupo económico	Mensual	Anual
5	2.371,33	28.455,94
4	2.121,38	25.456,56
3	1.676,29	20.115,48
2	1.496,27	17.955,24
1	1.316,48	15.797,76



## B) Complemento de destino.

<i>Nivel</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
30	977,18	11.726,16
29	876,50	10.518,00
28	839,65	10.075,80
27	802,78	9.633,36
26	704,28	8.451,36
25	624,86	7.498,32
24	588,00	7.056,00
23	551,10	6.613,18
22	514,27	6.171,24
21	477,46	5.729,52
20	443,52	5.322,24
19	420,88	5.050,56
18	398,21	4.778,52
17	375,55	4.506,60
16	352,96	4.235,52
15	330,28	3.963,36
14	307,65	3.691,80
13	284,98	3.419,76
12	262,32	3.147,84
11	239,68	2.876,16
10	217,05	2.604,60
9	205,73	2.468,76
8	194,38	2.332,56
7	183,06	2.196,72
6	171,74	2.060,88
5	160,41	1.924,92
4	143,44	1.721,28
3	126,50	1.518,00
2	109,50	1.314,00
1	92,53	1.110,36

Apartado 2. *Antigüedad (14 mensualidades).*

<i>Grupo económico</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
5	42,77	598,78
4	34,23	479,22
3	27,78	388,92
2	25,39	355,46
1	23,83	333,62

Apartado 3. *Pagas extraordinarias.*

<i>Grupo econ.</i>	<i>Marzo</i>	<i>Junio</i>	<i>Diciembre</i>	<i>Total anual</i>
5	2.054,07	2.054,07	2.054,07	6.162,21
4	1.822,25	1.822,25	1.822,25	5.466,75
3	1.564,99	1.564,99	1.564,99	4.694,97
2	1.443,21	1.443,21	1.443,21	4.329,63
1	1.374,95	1.374,95	1.374,95	4.124,85

Apartado 4. *Responsabilidad.*

<i>Nivel</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
16	1.057,81	12.693,72
15	1.018,29	12.219,43
14	612,10	7.345,24
13	340,57	4.086,83
12	309,75	3.717,06
11	290,40	3.484,84
10	271,06	3.252,75
9	233,35	2.800,15
8	232,33	2.787,95
7	224,22	2.690,70
6	212,98	2.555,73
5	199,47	2.393,65
4	160,55	1.926,63
3	156,91	1.882,87
2	153,20	1.838,38
1	150,60	1.807,19

Apartado 5. *Disponibilidad.*

<i>Nivel</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
9	705,22	8.462,69
8	678,86	8.146,29
7	614,57	7.374,82
6	522,27	6.267,24
5	474,21	5.690,52
4	408,06	4.896,75
3	231,14	2.773,65
2	226,97	2.723,61
1	226,19	2.714,24

Apartado 6. *Complejidad técnica.*

<i>Nivel</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
4	410,80	4.929,66
3	211,89	2.542,66
2	198,91	2.386,87
1	187,32	2.247,83

Apartado 7. *Jubilación anticipada.*

<i>Grupo económico</i>	<i>Mensual</i>	<i>Anual</i>
5	43,67	2.225,98
4	30,29	1.906,24
3	28,65	1.433,85
2	26,19	1.261,95
1	24,58	1.152,53

Apartado 8. *Premio a la constancia.*

<i>Grupo económico</i>	<i>20/25 años</i>	<i>30/35 años</i>
5	2.301,56	4.603,12
4	1.957,86	3.915,73
3	1.509,35	3.018,70
2	1.345,33	2.690,68
1	1.247,36	2.494,70

Apartado 9. *Módulos horas extraordinarias.*

<i>Grupo económico</i>	<i>Módulo€/Hora</i>	
	<i>Menos de 21 años</i>	<i>Mas de 21 años</i>
5	47,93	50,15
4	41,04	42,58
3	33,26	34,72
2	30,06	31,38
1	27,11	28,35