

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TURISMO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA, S.A. AÑOS 2004-06.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., (antiguo patronato), (código Convenio 4102522), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2006.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

Acuerda.

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., con vigencia desde el 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2006.

Segundo: Remitir el mencionado acuerdo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

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

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

Sevilla a 28 de octubre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final de la comisión negociadora del convenio colectivo del personal laboral de «turismo de la provincial de Sevilla, S.A.» año 2004-2006.

En la ciudad de Sevilla, se reúnen, a las 8.30 horas del día 20 de julio de 2004, las representaciones de la parte social y empresarial, para ultimar la negociación del

Convenio Colectivo para el personal de Sevilla Rural, Turismo de la provincia de Sevilla para el ejercicio 2004-06.

Asistentes:

- Por la representación social:

Titulares: don José Luis Rodríguez Chaves (Delegado de Personal) y don Gregorio Muñoz López (por la Sección Sindical de UGT de Turismo de la Provincia).

- Por la representación empresarial:

Titulares don Jacinto Pereira Espada y don Juan Antonio Zambrano González.

Abierta la sesión se da lectura al documento del nuevo Convenio Colectivo, aprobándose su contenido por unanimidad de los asistentes, que consta de 61 artículos, 5 cláusulas de salvaguarda, 3 disposiciones adicionales y 4 anexos, comprometiéndose a su remisión a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y posterior publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Y no habiendo más asunto que tratar, siendo las 9.00 horas se levanta la sección.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, se firma la presente acta en el lugar y fecha de encabezamiento.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TURISMO DE LA PROVINCIA DE SEVILLA, S.A. AÑOS 2004-06.

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 Turismo de la Provincia de Sevilla S.A. prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores adscritos a Turismo de la Provincia de Sevilla S.A.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2006.

Si ninguna de las partes que lo suscribe 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 Martes 23 de noviembre de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2005, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2007.

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. 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 del personal laboral al servicio de la Diputación Provincial de Sevilla, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o en categorías profesionales, en definitiva a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son Empleados Públicos. Todo ello, dadas las peculiaridades del sector turístico, sin menoscabo del desarrollo del mejor servicio y atendiendo al objeto social de Turismo de la provincia de Sevilla, S.A.

Artículo 5. Garantías personales.

En la aplicación del presente Convenio se respetarán estrictamente las situaciones personales más beneficiosas consolidadas por los trabajadores, creándose un complemento personal transitorio de homologación de convenio para los casos que proceda.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 6. Grupos económicos.

Los grupos económicos por categorías profesionales son los establecidos en el anexo I, junto a las tablas salariales.

Artículo 7. 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.



- b) Antigüedad.
 - c) Pagas extraordinarias.
 - d) Complemento por idiomas.
2. Son retribuciones complementarias las siguientes.
- a) Complemento de productividad.
 - b) Complemento de disponibilidad.
 - c) Complemento de superior categoría.
 - d) Complemento de responsabilidad.

Artículo 8. Salario base.

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en tablas (anexo II).

Artículo 9. Complementos por idiomas.

Además del sueldo base establecido según cada nivel profesional y dado que los idiomas son fundamentales en determinados puestos de trabajo de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., se acuerda, para los puestos de trabajo que por parte de la Empresa se considere necesario el conocimiento de determinados idiomas, establecer un complemento salarial en función al sueldo base y al número de idiomas que se dominen a nivel hablado y escrito, previa prueba de aptitud y de acuerdo a los porcentajes siguientes:

3,5%	Inglés
2,5%	Francés
2,5%	Alemán
1,5%	Otros

El abono de dicho complemento se realizará desde la fecha de incorporación del trabajador si fuera determinada su aptitud en el examen que a estos efectos se le realice.

Si el examen se hace a petición del trabajador, el complemento se abonará, si procede, desde el mes siguiente a efectuada la solicitud.

La empresa, en adelante, aplicará un criterio único y general para el reconocimiento del dominio de idiomas y podrá disponer de aquellos trabajadores





que lo tengan reconocido para servicios de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., relacionados con esta cualificación, previo conocimiento de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 10. Antigüedad.

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, a excepción de lo reflejado en la cláusula de salvaguarda quinta del presente Convenio, devengarán aumentos periódicos de sueldo por años de servicio consistente en el abono de trienios del 3% del sueldo base, devengándose el primer día del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 11. 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 de las tablas salariales adjuntas; dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio y diciembre.

Asimismo, sobre la cantidad a percibir por paga extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de antigüedad y complementos por idiomas.

Artículo 12. Complemento de productividad.

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de Productividad, que será negociado y consensuado por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 13. Complemento de disponibilidad.

Este complemento valora la dedicación requerida por el puesto del trabajador incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo, y que tenga su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias o cualquier otra retribución del cuadro de servicios especiales, excepto los gastos producidos por la utilización de vehículo propio y kilometraje.

Dichas prolongaciones no excederán de veinte (20) horas semanales.

El complemento de disponibilidad se asignará por la dirección previo acuerdo con el trabajador y se suprimirá por la misma en función de las necesidades del servicio. La duración de esta condición no será inferior a seis (6) meses y su cuantía reconocerá el nivel del trabajador al que se conceda. (Ver anexo II).



Dicho Complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne la Dirección, negociado y consensuado por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 14. Complemento 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, que exista entre dichas categorías, en concepto de complemento de superior categoría.

Artículo 15. Complemento de responsabilidad.

Este complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de trabajadores dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la institución. Dicho complemento será asignado por la Dirección, negociado y consensuado por las partes firmantes del presente Convenio.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

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

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

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

1. El número de horas extras no podrá ser superior a 40 al año.

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

Asimismo se comunicará por escrito, al trabajador, la necesidad de la realización de las horas extraordinarias, causas, motivos y si el trabajador acepta la realización de esas horas y la forma en que el trabajador quiere que se las compensen, en dinero o en descanso.

3. El Dpto. de Administración/Personal, remitirá mensualmente por escrito a los

representantes de los trabajadores y secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., detallando, nombre del trabajador, D.N.I, Dpto. donde trabaja, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado dichas horas extraordinarias.

4. La fórmula de abono de horas extraordinarias: retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 1,75, siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización.

Artículo 17. Servicios especiales.

Dadas las especiales características de las funciones y objetivos de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., cuando se realicen trabajos o servicios extras, fuera del horario habitual de trabajo y de las dependencias de Turismo de la provincia de Sevilla, S.A., los trabajadores que los desempeñen percibirán las compensaciones económicas establecidas en la tabla (ver anexo IV), o bien, el trabajador/a puede optar por el descanso compensatorio, siempre y cuando el servicio sea superior a 7 horas, y sin perjuicio del correcto funcionamiento del departamento donde esté adscrito. Cuando dicho servicio se desarrolle en sábados, domingos o festivos se podrán aplicar las opciones que se indique en la tabla del correspondiente apartado.

En ningún caso los servicios especiales aquí definidos serán considerados como horas extras.

Artículo 18. Servicio de jornada completa.

El personal que trabaje siete o más horas continuadas en días laborables, en festivos entre semana o domingos (no en sábados), a partir de las 15.00 horas, como servicios especiales, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo tres horas después de la señalada como horario de entrada oficial a la oficina, sin perjuicio del correcto funcionamiento del departamento donde éste inscrito.

En el caso de que los servicios especiales se realicen a partir de las 20:00 h. y aunque el total de horas trabajadas no lleguen a ser de 7 horas, conforme se cita en el párrafo anterior, por su carácter nocturno, el trabajador tendrá derecho a incorporarse al trabajo 3 horas después del horario habitual.

Artículo 19. Compensación de festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizadoras, no contempladas como servicios especiales de los definidos en el artículo 17, no se pudiera disfrutar el día de fiesta o descanso semanal correspondiente (sábados y/o domingos), Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., vendrá obligado a conceder un día de descanso compensatorio, por descanso semanal trabajado,

teniéndose en cuenta las necesidades del servicio del departamento en el que esté inscrito el trabajador/a, y en el caso de los sábados si la jornada trabajada ha sido superior a 7.00 horas.

Dichos días compensatorios serán disfrutados dentro del mes siguiente a la fecha de realización de los mismos o en otros períodos del año, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, siempre antes de finalización del ejercicio, salvo los realizados en diciembre que deberán compensarse en enero del año siguiente.

Cuando un festivo fuere coincidente con el descanso semanal, éste será acumulable a los días de vacaciones anuales retribuidos recogidos en el artículo 30 del presente Convenio.

Artículo 20. Gastos por desplazamientos.

Cuando el trabajador/a dentro de su jornada laboral o en la realización de servicios especiales, y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador/a 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 12,02 euros por día en Sevilla capital o 0,18 euros el kilómetro cuando sea en la provincia o fuera de ella , haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., resarcirá al trabajador de los gastos en los que éste incurra en los actos y durante las estancias en las que le represente. A estos efectos, se presentará relación de gastos y justificantes.

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 21. Plus de viaje.

Todos los trabajadores que por orden de la empresa, y para ejercicio de sus funciones deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, disfrutarán de los pluses que a continuación se reseñan sin justificación alguna:

Pluses por grupos:

Grupos	Nacional	Extranjero
V	52 euros	71,61 euros
IV	52 euros	71,61 euros
III	52 euros	71,61 euros

II	52 euros	71,61 euros
----	----------	-------------

Los importes de los pluses arriba indicados serán aplicables para una jornada completa, es decir, cuando las horas trabajadas sean un mínimo de 7, incluido en este concepto los traslados.

Estos pluses serán de aplicación desde la firma del presente Convenio.

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 (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio 2004, 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 2005 y 2006, se establece el mismo mecanismo de recuperación del poder adquisitivo, si se constataran diferencias al final del 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 (I.P.C.).

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.

El pago de anticipo mensual se efectuará mediante cheque nominativo los días 15 de cada mes o, en su defecto, antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo.

Capítulo III. Excedencias, licencias, y permisos.

Artículo 24. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria o forzosa.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancias del trabajador, siempre que sea fijo y tenga más de un año de antigüedad en la empresa.



Podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y hasta un máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido como mínimos dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de veinte días hábiles.

Además, podrá considerarse entre Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., y el delegado de personal, 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.

En el caso de nacimiento, adopción de un hijo, o acogimiento familiar, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador, computables a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre o compañero/a (siempre que se acredite con certificado de convivencia), quede junto al hijo, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado y pudiéndose simultanear a criterio de ambos.

b) 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 esas 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.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., podrá cubrir las plazas de excedencias 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, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales, previo informe de los representantes de los trabajadores. Sí la licencia fuese superior a un mes, será cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma.

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 realización de pareja de hecho, dieciocho (18) días naturales,

prorrogables a quince (15) días más, sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento, o trámite de adopción, o acogimiento familiar, cuatro (4) días naturales por cada hijo, y en casos de cesárea o aborto e interrupción legal del embarazo, se remite al apartado (K).

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un (1) día que será el de la celebración del acto civil o religioso, dos (2) días si es fuera de la provincia y cuatro (4) días si es fuera del territorio nacional.

d) Por cambio de domicilio dos (2) días y tres (3) días si el cambio es a distinto municipio de la misma provincia.

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 (15) días anuales, en períodos de dos (2) días por examen y cuatro (4) 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 (15) días al año, debiendo solicitarse con una antelación de diez días negociándose con los representantes de los trabajadores 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 (3) días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cinco (5) si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la Península entre el Delegado de Personal y la Dirección. En caso de incineración, además, el día de la misma.

j) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos políticos, tíos carnales y políticos, y sobrinos carnales, dos (2) o cuatro (4) días, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia y un (1) día para sobrinos políticos. En caso de incineración, además, el día de la misma..

k) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario a los familiares comprendidos en el apartado

(i) y familiares a su cargo, hasta máximo de diez (10) días, estudiándose cada caso concreto por los representantes de los trabajadores junto con la Dirección de

la empresa.

l) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres o hijos políticos, hasta un máximo de cinco (5) días, estudiándose en cada caso concreto por los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales, junto con la dirección.

m) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en banco o caja de ahorros donde estuviese depositado y en su caso, los anticipos, garantizándose la adecuado cobertura de los servicios.

n) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho (8) días los delegados y miembros natos.

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

p) En caso de nacimiento de nietos, un (1) día.

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, festivos y vacaciones.

Artículo 27. Jornada laboral.

La jornada laboral de los trabajadores de Turismo de la Provincia de Sevilla S.A. 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 (35) horas semanales, en horario continuado de 08.00 horas a 15.00 h. Por excepcionales circunstancias podrá modificarse para hacer frente a eventuales necesidades, previa negociación con los Representantes legales de los Trabajadores.

En caso de que por excepcionales circunstancias se acordara el realizar una jornada continuada, el trabajador tendrá derecho a la compensación de los gastos originados.

El personal tendrá derecho a treinta minutos diarios de tiempo libre para el desayuno, en la banda horaria que se fije en el calendario laboral; durante ese período cada Departamento deberá estar atendido debidamente por el personal del mismo.

Durante los días de Semana Santa y Feria de Abril de Sevilla, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., contemplará la disminución de la jornada diaria con el

fin de facilitar a los trabajadores/as el disfrute de los mismos.

Artículo 28. Jornada laboral: servicios de atención al público.

En las nuevas contrataciones o novaciones en prestación de nuevos servicios de atención al público su horario se adaptará a las necesidades objetivas del mismo.

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.

Los servicios y trabajos realizados en festivos o días de descanso semanal tendrán el tratamiento previsto en los artículos 17 y 19 del presente Convenio.

Artículo 30. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta y un días (31) naturales, a disfrutar en los meses de julio y agosto. Podrá dividirse en dos períodos; si bien en casos particulares, podría disfrutarse a petición concreta del interesado, previo acuerdo de la Dirección y los representantes de los trabajadores, en otros períodos.

La Dirección de la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, y estableciendo turnos rotativos en caso de desacuerdo.

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

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

Sí 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 30 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezarán el siguiente día hábil.

Asimismo, además de las vacaciones anuales, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles anuales para asuntos propios, sin justificación por parte del trabajador, siempre contando con las necesidades de cada servicio y negociados entre la empresa y los representantes de los trabajadores en caso de desacuerdo.

Las vacaciones y los días de asuntos propios podrán disfrutarse hasta el viernes de la semana en que se celebre el día de Epifanía, ambos incluidos.

Tendrán también la consideración de vacaciones los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábado, domingo o descanso semanal, su disfrute pasará al día laborable anterior o posterior, de común acuerdo con los trabajadores.

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, políticas o contra la seguridad del tráfico.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., 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 o trabajadora, y en su categoría profesional, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del centro donde trabaje.

Artículo 32. Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tiene derecho, además de a un período correspondiente de I.T., a una licencia con sueldo hasta ciento veinticinco días si el parto es simple y hasta dos semanas más por cada hijo si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El disfrute de las 10 últimas semanas quedará a criterio de los padres.

En lo referente a la adopción y disfrute, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1989 y Real Decreto 1251/2001.

Igualmente las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación, por cada hijo menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

En los casos de adopción, o acogimiento familiar, otorgarán el mismo derecho que el primer párrafo en cuanto al número de días. No obstante, para el supuesto que

ambos sean trabajadores de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por uno u otro.

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

Artículo 33. Seguro de vida.

Para aquellos trabajadores que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los empleados de Turismo de la Provincia de Sevilla S.A., este organismo mantiene el seguro de vida colectivo que cubrirá por individuo al menos en los siguientes casos:

- a) Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 60.101,21 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital de 120.202,42 euros, cuando la causa sea accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., dispondrá, para aquellos trabajadores que por necesidades de trabajo se desplacen con frecuencia, de un seguro de viajes que cubra, al menos, en los siguientes casos:

- a) Gastos por asistencia sanitaria.
- b) Asistencia en viajes por accidente o enfermedad.
- c) Robo de efectivo. Conjuntamente, entre la dirección y los representantes de los trabajadores se aprobará una lista de los trabajadores cubiertos por la póliza de seguro de robo.
- d) Muerte o gran invalidez que se produzcan en viajes (30.050,61 euros).

Artículo 34. Seguro de equipajes.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., mantendrá un seguro de equipajes que cubra la pérdida definitiva de los mismos, con cobertura de garantías de hasta 1.503 euros, siendo beneficiario de su percepción el trabajador afectado.

Las condiciones para su eficacia serán las contratadas por la Compañía Aseguradora.

En el caso de que el transportista demorara la entrega del equipaje y no fuera

posible su recuperación antes de la Promoción, el trabajador afectado tendrá derecho a una única percepción de 150 euros brutos para compensación de los gastos extraordinarios que se le ocasionen.

Será requisito la existencia de justificante oficial de la demora por parte del transportista.

Artículo 35. Ayuda de equipajes.

Asimismo, se establece una ayuda en concepto de deterioro de equipaje, previa solicitud, para aquellos trabajadores de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., que por necesidades de trabajo se desplacen con frecuencia. Esta ayuda consistirá en una cantidad de 390 euros cada dos años, siempre que sus desplazamientos perduren en el citado período de tiempo.

Artículo 36. Ayuda escolar.

Los trabajadores/as 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., sólo las percibirá uno de ellos y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado b) todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

a) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir en concepto de ayuda escolar, por cada uno de los hijos desde el mes de nacimiento y hasta su ingreso en bachillerato, la cantidad de cuarenta y tres euros con noventa y ocho céntimos (43,98 euros) mensuales.

b) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir ciento cuarenta con noventa y ocho céntimos (140,98 euros) anuales por cada uno de los hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social y bachillerato.

c) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior o Acceso a la Universidad para mayores de 25 años , percibirán por cada uno de ellos ciento sesenta y cuatro con noventa céntimos (164,90 euros) anuales.

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

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de octubre de cada año.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se verán incrementadas a partir del 1 de enero de 2005 y a partir del 1 de enero de 2006, en el porcentaje que establezca la legislación general presupuestaria para el conjunto de los empleados públicos o sus normas de desarrollo para cada uno de dichos ejercicios.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla, y motiven gastos de residencia de alumnos, el trabajador/ar podrá solicitar al inicio del curso, con acompañamiento de informe del Director del Centro, una ayuda especial, que se determinará entre la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Los hijos de los trabajadores tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para acceder a ocupar un puesto escolar en los Centros docentes dependientes de la Diputación Provincial de Sevilla. En tal situación Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., se hará cargo de las tasas correspondientes a abonar por el alumno al Centro Educativo.

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

Por Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A. se crea una bolsa de mil quinientos euros (1.500 euros) para ayudas de estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados b, c y d, debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de agosto al 30 de noviembre. Finalizando dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de la parte social y dos miembros designados por la Dirección determinará las personas a las que se les hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

Artículo 37. Ayuda al discapacitado.

Los familiares discapacitados 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 noventa euros con quince céntimos (90,15 euros) mensuales o bien se les subvencionen totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección de los trabajadores, de entre los ubicados en la Comunidad Autónoma Andaluza; 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 discapacitados 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 noventa euros con quince céntimos (90,15 euros) mensuales por cada uno de los

familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., estará obligada a entregar ropa de trabajo a aquellos trabajadores que, por su actividad laboral, así lo requieran.

Se adjunta anexo III, con relación de ropa de trabajo que dichas actividades precisan.

Artículo 39. 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 expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por los servicios correspondientes de la Mutua de Prevención 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.

Si como consecuencia de los exámenes de Salud se encontrase algún trabajador apto con restricciones para su trabajo habitual, la Empresa deberá modificar las condiciones del puesto de trabajo de tal forma que la haga compatible con el trabajador/a.

Artículo 40. 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., 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 41. Cobertura médica.

Al personal laboral fijo de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., se le proporcionará, en las mismas condiciones en que lo viene disfrutando el personal funcionario de la Excma. Diputación Provincial de Sevilla, la cobertura de los siguientes tratamientos:

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.



- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucal.
- Fluorterapia completa.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología.

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

Artículo 42. 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, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16.ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto.

La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso, en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si este se produjese, incluso en los supuestos de



madres inmersas en procesos de adopción, o acogimiento familiar.

Artículo 43. Anticipos reintegrables.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., mantendrá un fondo de hasta quince mil trescientos setenta euros (15.370 euros), para anticipos reintegrables, al 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 Dirección fotocopia de las mismas al Delegado de Personal del estado del referido fondo.

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

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., mantendrá igualmente un fondo de seis mil once euros (6.011 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.

Asimismo, en caso de siniestro de vehículo propio de los trabajadores de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., cuando este sea utilizado para fines laborales, el trabajador podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de hasta el 40% de la cantidad establecida en concepto de anticipo reintegrable a devolver en 24 mensualidades.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación en Registro General, debiendo remitir mensualmente la Dirección fotocopia de las mismas al Delegado de Personal.

Capítulo VI. Formación profesional, ingresos, vacantes y categorías.

Artículo 44. Formación profesional.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con los representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales, cursos de formación profesional, 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.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados e impartidos por empresas no dependientes de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., el trabajador, previa autorización de la dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, si coincide con el curso, sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, matrículas, dietas de viaje, etc..., siempre que redunden en beneficio de la especialización profesional afín a los objetivos de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A.

Se potenciará la promoción interna mediante los cursos de formación continua, valorándose como méritos para el acceso a puestos de superior categoría la participación de los trabajadores en dichos cursos con la correspondiente acreditación documental.

Artículo 45. Cobertura de vacantes.

Las vacantes de cualquier categoría que se produzcan o las plazas de nueva creación, cuando no fueren cubiertas por trabajadores en situación de excedencia o capacidad disminuida, serán objeto de estudio por Turismo de la Provincia de Sevilla S.A. y los representantes de los trabajadores, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la ofrecerán a los trabajadores fijos en convocatoria única que será expuesta en el tablón de anuncios, a la que podrán optar éstos en un plazo de diez días hábiles para la presentación de solicitudes.

Esta resolución nunca será tomada unilateralmente por ninguna de las partes reseñadas.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios para la cobertura de vacantes internas:

a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en Turismo de la Provincia de Sevilla.

b) En cuanto a la titulación requerida para el acceso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (anexo I), con las excepciones que se detallan:

1. Se valorará especialmente la experiencia profesional del trabajador en el organismo, con independencia de la titulación exigida.

2. En el supuesto de que se considere conveniente la realización de una prueba



de aptitud o capacitación será la Comisión Paritaria del presente Convenio la que determinará el contenido de la misma prevaleciendo las pruebas de carácter práctico sobre las teóricas.

c) 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 plaza.

Ingresos:

En caso de no ser cubierta con trabajadores del propio centro, se cubrirá libremente mediante el oportuno proceso de selección.

Ningún trabajador será contratado por Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., si se encuentra en situación de alta laboral en otra empresa a jornada completa.

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

Los representantes de los trabajadores recibirán comunicación de la contratación.

Artículo 46. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que por mandato de la empresa realice funciones de superior categoría a la que legalmente le fuera asignada, deberá recibir las diferencias retributivas reseñadas en el artículo 14 del presente Convenio.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales e imprescindibles y nunca podrá exceder de seis meses anuales u ocho meses en dos años consecutivos.

Artículo 47. Categorías profesionales.

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable de los representantes de los trabajadores.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios a Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los Grupos Económicos reflejados en el anexo I.

Dentro de los dos primeros meses del año, la Dirección, expondrá en el tablón de anuncios el registro de la plantilla del personal fijo, en el que deberá figurar con relación a cada uno de los trabajadores los datos que a continuación se detallan:

1. Nombre y apellidos.

2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en Turismo de la Provincia de Sevilla S.A.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de registro de personal.
7. Dpto. en el que está inscrito.

Independientemente de lo anterior, se expondrá en el tablón de anuncios el organigrama de la empresa y se remitirá copia a los representantes de los trabajadores y Secciones Sindicales.

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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., la siguiente cuantía:

Edad Jubilación	Indemnización	Adicional
60	21 módulos mensuales conforme a tabla de años jubilación anticipada recogida en anexo	1 módulo mensual más por cada 5 de servicios a partir del 15 inclusive
61	15 módulos mensuales conforme a 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 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 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 tabla de años jubilación anticipada recogida en anexo	1 módulo mensual más por cada 5 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.

Tales cuantías, en cuanto supongan un incremento sobre las señaladas en el anterior Convenio por el mismo concepto, comenzarán a percibirse con efectividad de 1 de junio de 2004.

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 le es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.

Se establece como edad máxima de jubilación la de tres meses posteriores a cumplir los 65 años. Esta medida no será efectiva en el supuesto de que el trabajador no tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación, pudiendo mantener la relación laboral hasta que se alcance el derecho al porcentaje citado.

Artículo 49. Plan de pensiones.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., 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 2004 en 49,30 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada uno de los partícipes será de 9,86 euros mensuales.

Para los ejercicios 2005 y 2006 dichas cuantías se verán incrementadas en el porcentaje que establezca la legislación presupuestaria para las retribuciones de los empleados públicos, revisándose al final del ejercicio con las referencias que se señalen sobre porcentaje de incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.).

Artículo 50. Premio a la constancia.

Se instituye para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono de una mensualidad de salario real al cumplir los 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad en Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., percibiéndose este premio al mes siguiente de haber cumplido el quinquenio, sin que pueda percibirse más de una vez cada uno de los premios señalados y excluyéndose entre ellos.

Artículo 51. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a la modificación de las características de su puesto de trabajo o preferencia a ocupar otro de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho se articula a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 45. Ello no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Diputación.

Artículo 52. Incapacidad temporal.

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Temporal, el trabajador recibirá 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, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., 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 I.T. comunicarán tal circunstancia a su centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma podrán entregarse en el Centro de Trabajo en un plazo de tiempo no superior a 72 horas.

Capítulo VIII. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Artículo 53. Salud laboral y seguridad en el trabajo y contribución a la defensa del medio ambiente.

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

Con independencia de observarse las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., y los representantes de los trabajadores de las mismas se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas.



1. 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 deben adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

Asimismo, ante la creciente confirmación de los riesgos a los que se someten los fumadores pasivos en los lugares de trabajo y públicos, se prestará especial atención al respeto que los fumadores deban prestar a la normativa que regule el uso del tabaco.

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

3. Sobre la base del artículo 64-1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa contactando con los Representantes de los trabajadores realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas o al servicio de prevención.

4. Los representantes de los trabajadores e igual número de representantes designados por Turismo de la Provincia de Sevilla S.A constituirán un Comité de Seguridad y Salud Laboral que velará por todos los aspectos relacionados con estas materias y por el cumplimiento de los artículos correspondientes a este capítulo VIII.

5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la autoridad laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

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



de Seguridad y Salud.

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

- a) Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materia preventiva.
- c) Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Contribuir a una gestión adecuada de los recursos y manejo de los residuos en pro de una mejor defensa y protección ambiental.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

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

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



seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

Competencia y facultades de los Comités de Seguridad y Salud:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgo en la Empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

- a) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo mediante las visitas que estimen oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.
- c) Conocer y analizar los daños producidos e la salud o integridad física de los trabajadores y proponer medidas preventivas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

8. Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad y Salud, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, necesario bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad.

10. Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas

disminuidas.

Capítulo IX.

Artículo 54. Responsabilidad civil.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., mantendrá, como hasta la fecha, un Seguro de Responsabilidad Civil que cubrirá a la totalidad de su plantilla laboral.

Capítulo X.

Artículo 55. Medidas contra el paro.

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

1.º Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.

2.º Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.

3.º Ningún trabajador de Turismo de la Provincia de Sevilla 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.º 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.º 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 Delegado de Personal, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

Capítulo XI. Acción sindical en la empresa.

Artículo 56. Acción sindical en la empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respecto 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.



Por causa de actuación sindical (huelga, etc.), la antigüedad del trabajador no sufrirá menoscabo alguno.

Artículo 57. Delegado de personal.

El Delegado de Personal es la única representación unitaria del conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

El Delegado de Personal dispondrá de quince (15) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

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

Funciones y competencias:

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

b) El Delegado de Personal participará en colaboración con Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., en la Administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos centros de trabajo y servicios.

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

c) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Delegado de Personal 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., 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) Asumir las funciones de Seguridad e Higiene.
- f) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.
- g) Se le facilitará el acceso a los recursos necesarios 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 y 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) Podrán disponer de los B.O.P., B.O.J.A, B.O.E. y D.O C E. que soliciten.
- j) Son funciones del Delegado de Personal, la negociación del Convenio Colectivo.
- k) El departamento de Administración/Personal celebrará cuando se le solicite una reunión con el Delegado de Personal.
- l) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier Dpto. de Turismo de la Provincia de Sevilla S.A.
- m) Elaboración de la plataforma reivindicativa.
- n) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente, de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
- o) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Delegado de Personal, 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., en el caso de escritos dirigidos por el Delegado de Personal.

Los escritos dirigidos al Delegado de Personal serán recepcionados por él mismo o

persona en quien delegue.

Derechos y garantías: El Delegado de Personal gozará 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., de cualquier sanción al Delegado de Personal, tendrá derecho a la apertura de expediente contradictorio.

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

Artículo 58. Secciones sindicales.

Los trabajadores de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., 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 expuestos, los trabajadores 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.

Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., dispensará la adecuada protección a los empleados a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o desmérito, 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A.

Cada sección sindical así reconocida tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical. El delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales o gozará de las mismas garantías que los Delegados de los Representantes de los trabajadores en materia de derechos y garantías, disponiendo de quince (15) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

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 todo 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 Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., por si 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) Turismo de la Provincia de Sevilla S.A. 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 Turismo de la Provincia de Sevilla S.A..
- e) Las secciones sindicales tendrá 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 retribuidos, 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 Turismo de la Provincia de Sevilla S.A.; 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 Turismo de la Provincia de Sevilla S.A. en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

Artículo 59. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores de Turismo de la Provincia de Sevilla S.A. tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Dirección, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación

colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque los representantes de los trabajadores o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., mediante firmas.

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

Capítulo XI. Faltas y sanciones.

Artículo 60. 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 setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de Turismo de la Provincia de Sevilla S.A..
- h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute 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, 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 de 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, falta de asistencia, incumplimiento de sus deberes



profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

q) 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 superiores profesionales, compañeros y trabajadores a su cargo.

e) La trasgresión 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 Turismo de la Provincia de Sevilla S.A., cuando existan, con perjuicio para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

j) La reincidencia en el abuso de autoridad.

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 una Comisión Paritaria creada al efecto, 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.

Capítulo XII. Comisión Paritaria.

Artículo 61. 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 dos miembros de la parte social y dos miembros de la Empresa.

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán 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.

Cláusulas de salvaguarda.

Primera: El Delegado de Personal de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., será informado previamente del proceso de adscripción, integración o transferencia a cualquier organismo público, y participará en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Segunda: Teniendo en cuenta el carácter de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., y considerando lo que en el mismo sentido acordaran los distintos Patronatos constituidos por la Corporación Provincial e integrados actualmente en la plantilla laboral de la misma, y para el caso de disolución, integración, subrogación o fórmulas jurídicas similares de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., en otros entes o instituciones de cualquier clase, con finalidades turísticas de ámbito regional, provincial o local, el personal de dicho ente formará parte de la plantilla de dichos organismos, con respeto a todos los derechos económicos, categoría y antigüedad que actualmente tiene.

Tercera: Si por cualquier norma de carácter legal, convenida o pactada, Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., se disolviera, absorbiera o integrara en otro organismo del tipo y ámbito que fuera, el personal de dicho ente formará parte de la plantilla del organismo que se cree o constituya y, tan sólo en el caso de que tal subrogación no fuera jurídicamente posible, y la Diputación Provincial conservara o tenga atribuidas competencias, directa o indirectamente, en materia turística, el citado personal se integrará en la plantilla de la Corporación Provincial, con respeto a todos los derechos económicos, categoría y antigüedad que actualmente tiene.

Cuarta: En la aplicación del presente Convenio, se respetarán estrictamente las situaciones más beneficiosas reconocidas y consolidadas por los trabajadores/as en anteriores Convenios Colectivos.

Quinta: Los trabajadores con contrato temporal en vigor a día 1 de noviembre de 2000 percibirán, en las mismas condiciones que los trabajadores fijos, lo establecido en el artículo 10, por el concepto retributivo de antigüedad. Las nuevas relaciones laborales de carácter temporal que puedan establecerse se excluyen de la percepción de este concepto.

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

Disposiciones adicionales.

Primera: En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en los Estatutos de Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., las Ordenanzas Laborales y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatutos de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc).

Segunda: Los trabajadores que estuvieran percibiendo complemento de exclusividad pasarán a cobrar idéntica cantidad en concepto de complemento específico del puesto, con las mismas repercusiones que las establecidas para el complemento de disponibilidad en lo referente a indemnizaciones y compensaciones por servicios extraordinarios.

Tercera: Los acuerdos y modificaciones que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla años 2004-2006, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral serán de aplicación, una vez entren en vigor, al presente Convenio, entendiéndose que sustituyen a las normas que se fijan en el mismo sobre dicha materia.

Anexo I. Grupos económicos.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios a Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A., se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos económicos:

Grupo I: Ordenanzas.

Repartidores.

Limpiadores.

Mozos.

Portero/recepcionista.

Titulación exigida: Certificado de Escolaridad.

Grupo II: Auxiliares.

Operadores informática.

Telefonistas.

Azafatas.

Conductores.

Ayudantes (*).



Andalucía

Prodetur, S.A. (Antes Turismo de la Provincia de Sevilla, S.A. y Consorcio de Turismo de Sevilla)

BOP , 23 de noviembre del 2004

Página 41 de 43

Titulación exigida: Título de graduado escolar, certificado de secundaria, técnico de F.P., formación profesional de 1.º grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse. (*).

Grupo III: Administrativos.

Programadores informática.

Secretariado de dirección.

RR.PP.

Oficiales.

Técnicos.

Encargados (*).

Titulación exigida: Título de bachiller, técnico superior en F.P., formación profesional de 2.º grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse. (*).

Grupo IV: Coordinadores/Jefes de departamentos.

Contables.

Graduado Social.

Técnico de Grado Medio.

Técnico Medio.

Periodistas y similares.

Titulación exigida: Título de ingeniero técnico, diplomado universitario, Arquitecto, formación profesional de 3.º grado o equivalente.

Grupo V: Directores.

Mandos Superiores.

Titulación exigida: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

No obstante, los trabajadores en activo a la firma del presente Convenio, continuarán encuadrados en el nivel económico en el que se incluye su categoría.

Por otra parte, no se exigirá titulación a los trabajadores fijos que deseen

presentarse al procedimiento de ascenso establecido en el artículo 45 cuando éste se refiera a plazas vacantes de las categorías recogidas en el grupo 2 o en el grupo 3, en este último caso, cuando nos encontremos ante las excepciones establecidas por razón de oficio, por considerarlas categorías propias del desarrollo profesional en el seno de la Empresa.

Anexo II. Tablas salariales 2004 (euros).

Apartado 1: Salario base.

Grupo	Anual	Mensual
I	17339,52 euros	1444,96 euros
II	19550,28 euros	1629,19 euros
III	21758,52 euros	1813,21 euros
IV	27641,64 euros	2303,47 euros
V	31741,80 euros	2645,15 euros

Apartado 2: Pagas extraordinarias.

Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Total anual
I	1030,71 euros	1030,71 euros	1030,71 euros	3092,13 euros
II	1069,17 euros	1069,17 euros	1069,17 euros	3207,51 euros
III	1158,75 euros	1158,75 euros	1158,75 euros	3476,25 euros
IV	1330,01 euros	1330,01 euros	1330,01 euros	3990,99 euros
V	1458,10 euros	1458,10 euros	1458,10 euros	4374,30 euros

Apartado 3: Jubilación anticipada.

Grupo	Módulo antigüedad	Módulo mes
I	24,58 euros	1152,53 euros
II	26,19 euros	1261,95 euros
III	28,65 euros	1433,85 euros
IV	30,29 euros	1906,24 euros
V	43,67 euros	2225,98 euros

Apartado 4: Complemento de disponibilidad.

Grupo	Mensual	Anual
IV	214,63 euros	2575,56 euros
V	368,19 euros	4418,39 euros

Apartado 5: Complemento de responsabilidad.

Grupo	Mensual	Anual
III	190,19 euros	2282,28 euros
IV	205,53 euros	2466,36 euros

Anexo III. Ropa de trabajo para el grupo I.

Invierno:

Zapatos, camisa, pantalón, chaleco y babi o guardapolvo: todos los años.

Ropa de agua: a cada dos años.

Cazadora: a cada tres años.

Verano:

Zapatos, camisa y pantalón: todos los años.



Notas:

— Cuando se utilice el vehículo propio para cualquiera de estos servicios se abonarán 12,02 euros en Sevilla capital y a razón de 0,18 euros por kilómetro cuando sea fuera o en otra provincia.

— Horas extras en la oficina según fórmula.

— (*) El trabajador podrá optar entre cobrar el suplemento de festivo, sábado o domingo (30%) o descansar por día de compensación de festivo.

