

CONVENIO COLECTIVO DE PRODETUR, S.A. 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 Prodetur, S.A., prestan sus servicios en régimen laboral, salvo lo establecido al respecto en el art. 64.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio regula las relaciones de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñen sus funciones en los Centros de trabajo de Prodetur, S.A., o fuera de ellos, cuando se trate de personal adscrito a otros lugares o entidades distintos de la empresa.

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 de 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 de 2010.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos, cláusulas y disposiciones 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, y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, en definitiva a la aplicación de igual función igual retribución y al principio de que



todos los trabajadores son empleados públicos.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 5. Grupos Económicos.

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

Artículo 6. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal laboral afectados por el presente Convenio serán básicas y complementarias.

1. Son Retribuciones Básicas:

a) Salario Base mensual.

b) Trienios (antigüedad).

c) Pagas Extraordinarias.

d) Complemento por idiomas. Las retribuciones básicas remunerarán el desarrollo de las tareas propias de cada persona en su respectiva Categoría Profesional y se constituyen como el eje fundamental de las percepciones económicas por desempeñar y alcanzar su cometido. Estas retribuciones se reconocen para los trabajadores por la mera vinculación laboral con la Sociedad desde la celebración o existencia del contrato de trabajo correspondiente, e irán relacionadas con las categorías profesionales de éstos.

2. Son Retribuciones Complementarias:

a) Complemento de Puesto de Trabajo (desempeño de Cargo).

b) Complemento Especial por Actividad.

c) Complemento de Productividad.

d) Complemento de disponibilidad. Las retribuciones complementarias, se constituyen para reconocer salarialmente aquella realidad funcional que exceda del marco de las retribuciones básicas. La definición y alcance de los complementos del apartado a) y d) se desarrolla en el artículo correspondiente y su cuantificación en el Anexo II. El establecimiento de los mismos correrá a criterio de la Dirección de la Sociedad, en atención a las personas que de acuerdo con su formación, dedicación, aptitud y experiencia, puedan desarrollar funciones de coordinación y responsabilidad sobre el trabajo de equipos humanos y materiales adscritos a la ejecución de las tareas asignadas a cada puesto de



trabajo. La denominación de los de puestos que dan lugar a la percepción del Complemento por Puesto de Trabajo (Desempeño de cargo), es la que sigue:

1. Director de Servicio.
2. Jefe de Departamento (Dependientes de la Dirección-Gerencia).
3. Jefe de Departamento (Dependientes e integrados en Jefaturas de Servicios).
4. Responsable de Proyecto.
5. Jefe de Unidad.
6. Secretaría de Gerencia.
7. Secretarías de Servicio.

La asignación de éstas funciones en ningún caso supone la creación y mantenimiento de puestos de trabajo de carácter vitalicio y por tanto el mero desempeño continuado de éstos por los trabajadores respectivos, podrá ser libremente, renovado, sustituido o suprimido según las necesidades de la Empresa, sean de carácter económico, técnico, organizativo, etc... a la que le corresponde exclusivamente el ejercicio de su potestad organizativa con relación a los Organigramas Funcionales que hubieran de ser aplicados. Estos Complementos se abonarán mensualmente en las cuantías establecidas en el Anexo II durante todo el tiempo en que se desarrolle efectivamente la función y puesto de trabajo para el que se haya sido designado. Las funciones de los puestos del 1 al 4 solo se podrán asignar a trabajadores de la empresa comprendidos en los Grupos 4 y 5 del Convenio. Las funciones de Secretarías solo se podrán asignar a los trabajadores comprendidos en los Grupos 3 y 2. Asimismo y de modo excepcional los puestos del 1 al 4 podrían ser desempeñados por trabajadores que aún estando en el Grupo 3 acrediten por su trayectoria y experiencia profesional capacidad suficiente para desempeñarlos. Igualmente sucedería con el puesto nº 5 que podría estar ocupado por trabajadores de cualquiera de los grupos económicos.

Artículo 7. Complemento Puesto de Trabajo por desempeño de cargo.

Este Complemento se establece para los puestos citados anteriormente en las cuantías respectivas según Tablas Adjuntas del

Anexo II. Esta Retribución de carácter complementario pretende reconocer económicamente la realización efectiva de todos o algunos de los factores que son inherentes a dichos puestos y que han sido aceptados voluntariamente por los trabajadores nombrados para desempeñar estos cometidos. Factores





inherentes a los cargos:

— Mayor dedicación y responsabilidad.

— Personal subordinado.

— Iniciativa y Productividad. La aceptación será objeto de pacto expreso por escrito, dando conformidad a éstos términos, así como al carácter disponible de los puestos según las necesidades y circunstancias de carácter económico, técnico, organizativo, etc... de la Empresa. De dicho acuerdo se trasladará copia al Comité de Empresa. Este Complemento valora la dedicación requerida por los Puestos de Trabajo anteriormente citados, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada laboral, por lo que no procede la compensación económica por el importe de las horas trabajadas en festivo o en el periodo de descanso semanal, según los módulos del Anexo II, o el descanso compensatorio doble. Asimismo, el complemento correspondiente a los puestos de trabajo numerados del 1 al 3 retribuye el trabajo en festivos o fines de semana, que puede tener su origen en las funciones y tareas que son propias de dichos Puestos.

Artículo 8. Complemento especial por actividad.

Esta figura retributiva de carácter complementario se articula como instrumento para compensar económicamente a trabajadores que temporalmente, acepten con carácter voluntario y de modo expreso la realización, asunción, consecución de una actividad coyuntural de relevancia, que no de lugar a un puesto de trabajo de los definidos en el artículo 6.

En cuanto a su regulación, alcance, duración y contenido es idéntico al Complemento por desempeño de cargo. La cuantía máxima se cifra en 271,92 euros mensuales, aunque por la naturaleza de este tipo de Complemento su importe será gradual y proporcional con el calado de la actividad encomendada, siendo informado puntualmente el Comité de Empresa de las distintas asignaciones que pudieran producirse.

Artículo 9. 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 adjuntas en el Anexo II.

Artículo 10. 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 en 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 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 a las Tablas Salariales adjuntas; dichas Pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio y diciembre, obligándose Prodetur, S.A., a que las pagas de Marzo y Junio sean abonadas antes de los días 25 de dichos meses y la de diciembre antes del 20 de este mes.

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.

La paga de marzo es de devengo anual, mientras que las de Junio y Diciembre son de devengo semestral.

Artículo 12. Complemento de Productividad.

Para la consecución de los objetivos asignados a cada ámbito funcional de trabajo, se podrá establecer un Complemento de Productividad que será negociado o consensuado por las partes firmantes del presente Convenio, que efectuarán la correspondiente propuesta a la Presidencia de la Sociedad.

Artículo 13. Complemento por Idiomas.

Además del sueldo base establecido según cada nivel profesional y dado que los idiomas son fundamentales en determinados puestos de trabajo 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 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 del idioma y podrá disponer de aquellos trabajadores que lo tengan reconocidos para servicios de Prodetur, S.A., relacionados con esta titulación, previo conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 14. 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 15. Carrera Profesional.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos, en el marco del Plan Integral de Empleo. El desarrollo de este artículo en ningún caso afectará a los sistemas de ascenso y de cobertura de vacantes recogidos en el presente Convenio.

Artículo 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:
 - 1º. El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta al año.
 - 2º. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la entrega de informe al Departamento de

Personal y 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.



Así mismo, y con carácter general, siempre que la realización de las horas extraordinarias sea previsible y no se dificulte el funcionamiento de los Servicios el responsable del mismo, se lo comunicará por escrito al trabajador, haciendo constar la necesidad de la realización de la misma, causas y motivos. En ese escrito se recabará 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.

3º. El Departamento de Personal y Recursos Humanos remitirá mensualmente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de Prodetur, S.A., 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.

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

5º. Prodetur, S.A. 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 trabajo 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.

6º. 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 lo indicado en el punto 7.º de este artículo.

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

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

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 17. Servicios Especiales.

Dadas las especiales características de las funciones y objetivos de Prodetur, S.A., cuando se realicen trabajos o servicios extras, fuera del horario habitual de trabajo y de las dependencias de Prodetur, S.A., los trabajadores que los

desempeñen percibirán las compensaciones económicas establecidas en la tabla (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 adscrito.

En el caso de que los servicios especiales se realicen a partir de las 20.00 horas 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. Festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no contempladas como servicios especiales de los definidos en el artículo 17, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, y será abonado conforme a los módulos establecidos en tablas salariales adjuntas (Anexo II), dentro del mes siguiente a la fecha de realización del festivo correspondiente, reseñándose en nómina las fechas de los mismos, salvo descanso compensatorio doble, disfrutándose éste a elección del trabajador. Esto no será aplicable para aquel trabajador con

Complemento de Puesto de Trabajo (por desempeño de cargo).

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste será trasladado a un día hábil a elección del trabajador.

Artículo 20. 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, Prodetur, 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 0,19 euros por día tanto en Sevilla capital, en la provincia o fuera de ella, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

El cálculo de los kilómetros que se declararán en las liquidaciones con ocasión de los Desplazamientos se realizará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

— A la distancia oficial que se toma como referencia desde Sevilla hasta el municipio de destino (según los datos del Anuario Estadístico de la Provincia de Sevilla) se le sumarán 10 kilómetros más, por la estimación de la distancia que supone la salida y entrada a Sevilla capital.

— Además, cuando el municipio de destino sea un núcleo de población de más de 20.000 habitantes (según el Anuario Estadístico citado) se sumarán otros 10 kilómetros más por las razones antes expuestas. 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. Prodetur, 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 Artículo 21. Dietas.

Todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la empresa, debidamente autorizados y en el ejercicio de sus funciones, deban realizar desplazamientos y/o se vean obligados a realizar comidas fuera de su residencia, serán compensados con las siguientes dietas:

a) Dietas de manutención: Con independencia de que se realicen o no desplazamientos, y se deba llevar a cabo alguna comida: cuarenta y tres euros con cuarenta y dos céntimos (43,42 euros) para almuerzo y cena (dieta completa), y veintiún euros con setenta y un céntimos (21,71 euros) para el caso de que sólo se vea obligado a realizar una de las comidas (media dieta).

b) Dietas de desplazamientos: Cuando el trabajador haya de pernoctar fuera, los gastos de hotel y desplazamientos en otros medios de transportes diferentes a los propios del trabajador, serán gestionados y abonados por la empresa.

A todos los efectos, la diferencia entre media dieta y dieta completa será las 22.00 horas.

El trabajador tendrá derecho a que desde el Departamento Financiero, Compras y Servicios Generales, previo a la prestación del servicio, y de acuerdo con lo establecido por el R.D. 462/2002, 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 el mes siguiente.

Artículo 22. Pluses de viaje.

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

— En caso de pernoctación nacional: 57,56 euros.

— En caso de pernoctación a países extranjeros: 79,30 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 horas incluido en este concepto los traslados. Estos pluses serán de aplicación desde la firma del presente convenio, siendo su aplicación y reparto competencia de la

Comisión de Retribuciones.

Artículo 23. 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 24. 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 nominal, 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 25. Excedencias.

Las Excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

a) Excedencia voluntaria podrá ser solicitada, por motivos particulares, por el trabajador que cuente con antigüedad en la

empresa de al menos un año, por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la Sociedad en un plazo máximo de veinte días.

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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa: este periodo será computable a efectos de antigüedad, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado. La concesión de 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.

En los apartados b y c anteriores se reserva el mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años. Este período es consolidable a efectos de trienios.

d) 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 automática-mente a su puesto de trabajo si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

La Sociedad podrá cubrir las plazas de excedencia con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Artículo 26. Licencias.

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicios, aunque no sean consecutivos, 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 sustituto en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

Artículo 27. 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, registrándose en el sistema de control de presencia.

a) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho en los Registros correspondientes, dieciocho días naturales prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono. Los 18 días naturales comenzarán a disfrutarse a partir del primer día laborable desde la fecha en que se produce el hecho causante, o bien y a petición previa y expresa del interesado, formalizada por escrito, con la firma del Responsable Directo, acreditando documentalmente la fecha del enlace y contando con la aprobación previa de la Gerencia de la Sociedad, podrá disfrutarlo durante los 4 meses posteriores a contar desde la fecha del hecho causante y antes que finalice este periodo disfrutado de una sola vez. La concesión de esta alternativa, será potestad exclusiva de la Empresa.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar de un hijo, quince días naturales, una parte de los cuales corresponden a lo recogido en el art. 34 del presente texto. El permiso se disfrutará por el padre o el otro progenitor de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal.

En caso de aborto, cesárea o interrupción legal de embarazo se remite al apartado k).

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



d) Por cambio de domicilio dos 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. Además, el trabajador contará con hasta un máximo de cuatro días al año que podrá usarse de forma parcial (límite 28 horas) para acompañar a descendientes (hijos), ascendientes (padres), cónyuges, parejas de hecho de las referenciadas en el apartado a, discapacitados a su cargo y padres políticos en el caso que por su edad o limitaciones lo hagan necesario.

g) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de quince días anuales, en periodos de hasta 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 a la Dirección de Prodetur, S.A. 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 la posible ampliación del permiso 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, tíos políticos, y sobrinos carnales dos o cuatro días, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia, y un día para sobrinos políticos. En caso de incineración además, el día de la misma.

k) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i) o familiares a su cargo, 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. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo. Los casos graves que excedan del tiempo máximo se verán en la Comisión Paritaria.

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

n) Para asistencia a Congresos Sindicales o Cursos organizados, ocho días los Delegados y Miembros Natos.

ñ) 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. 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 28. Jornada laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores de Prodetur, 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 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes en horario de 8.00 h. de la mañana a 15`00 h. de la tarde, con descanso de 30 minutos (desayuno) considerado tiempo de trabajo efectivo, registrándose el cumplimiento de la jornada a través del sistema informático de control.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

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. Flexibilidad horaria.

Los trabajadores 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 Departamento.

El trabajador 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 sometidos a sistema de turnos ni a aquellos otros afectados por las características especiales de la organización del servicio, salvo negociación concreta de cada calendario laboral o de la mesa de seguimiento de éste en la que se establezcan las medidas pertinentes en aras a su viabilidad para los trabajadores que debidamente lo justifiquen.

Artículo 30. 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 9.00 a 14.00 horas. En ningún caso, lo dispuesto anteriormente, consistirá en una reducción de la jornada laboral, ya que resulta aplicable únicamente al personal que durante los citados días realice la prestación efectiva del servicio, por lo que en ningún caso dichas horas tienen carácter compensable, con la salvedad establecida en el siguiente párrafo. En aquellos Centros de trabajo en los que la prestación del servicio se organice a turnos, el personal con prestación efectiva en los días señalados podrá acumular las horas correspondientes en caso de no ser posible el disfrute del horario especial en el día en cuestión, estableciéndose éste de común acuerdo entre el Centro y el trabajador. Igualmente, se señala que el personal sujeto o no a régimen de turnos que tenga establecida su jornada laboral y realice efectivamente su prestación, durante esos días en jornada de tarde o noche, tendrán una adaptación del horario de prestación a la jornada correspondiente.

Artículo 31. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante, cada Servicio a través del área de Recursos Humanos, con el Comité de Empresa, podrá negociar otras formas de descanso de estos días siempre que sea posible.

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 32. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta y un (31) días naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Podrá dividirse en dos períodos, siendo el mínimo de siete (7) días naturales y mediando entre ambos un mínimo de siete (7) días naturales, no pudiendo concatenar uno y otro periodo con “Asuntos Propios, Festivos, Descanso Semanal o similares”;. En casos particulares, podría disfrutarse a petición concreta del interesado, previo acuerdo de la Dirección y los representantes de los trabajadores, en otros meses.

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 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 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 Incapacidad Temporal o Accidente de Trabajo, 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.

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

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.

A voluntad del trabajador, podrán convertirse los citados ocho días hábiles en una bolsa de horas a disfrutar por el mismo, según su criterio y sin justificación documental alguna, debiendo exclusivamente ponerlo en conocimiento de su área respectiva con traslado de la correspondiente hoja de incidencias al Departamento de Personal y Recursos Humanos.

Los días de asuntos propios podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del siguiente año.

Asimismo, tendrán también la consideración de asuntos propios los días 24 y 31 de diciembre cuando estos días coincidan con sábado, domingo o descanso



semanal.

Cuando las vacaciones coincidan con una I.T., derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, suspensión por maternidad, paternidad o violencia doméstica, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de I.T., permiso o suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondieran.

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 33. 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.

Prodetur, 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 y en su categoría profesional, Prodetur, S.A., podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Centro de trabajo.

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

Artículo 34. Lactancia y Maternidad.

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 suspensión 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 35. Seguro de Vida.

Para aquellos trabajadores que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los empleados de la Sociedad, la Empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida 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 tenga 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 36. Seguro de equipajes.

Prodetur, S.A., asumirá la contingencia de la pérdida de equipaje con una 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 o fórmula alternativa que concierte la sociedad.

En el caso de que el transportista demorara la entrega del equipaje y no fuera posible su recuperación antes de la promoción o motivo del viaje, 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 37. Ayuda de equipajes.

Asimismo, se establece una ayuda en concepto de deterioro de equipaje, previa solicitud, para aquellos trabajadores de Prodetur, S.A., que por necesidades de trabajo se desplacen con frecuencia. Esta ayuda consistirá en una cantidad de 195 euros cada año, siempre que sus desplazamientos perduren en el citado período de tiempo.

Artículo 38. 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 Prodetur, 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 la cantidad de cincuenta y ocho euros con sesenta y nueve céntimos (58,69 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/as tienen derecho a percibir la cantidad de cuarenta y nueve euros con diez céntimos (49,10 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en Educación Infantil hasta su ingreso en Bachillerato.

c) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir ciento sesenta y un euro



con ochenta y tres céntimos (161,83 euros) anuales por cada uno de los hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, programas de Garantía Social y Bachillerato.

d) 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 ochenta y nueve con cuarenta céntimos (189,40 euros) anuales.

e) 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.

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 en relación con los estudios a desarrollar en el curso 2007-2008 para las de percepción anual.

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 2009, 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/da 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 Prodetur, 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 Prodetur, S.A. se crea una bolsa de cuatro mil quinientos euros (4.500 euros) para ayudas de estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados c, d y e, debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de agosto al 31 de diciembre. Finalizando dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, la Comisión Paritaria determinará las



personas a las que se les hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

Igualmente se crea una bolsa de cuatro mil quinientos euros (4.500 euros) para la realización de estudios que tengan una repercusión directa en el desempeño de su puesto de trabajo. No obstante, las cantidades no empleadas en alguna de las dos bolsas, podrán llegado el momento, ser utilizadas indistintamente para atender solicitudes cualquiera que sea el tipo de estudios a realizar.

Estas bolsas se incrementarán anualmente al menos según el IPC.

En cuanto a la aplicación de las bolsas:

a) Se divide el año en dos periodos que coinciden con el mes de Junio y Noviembre, en los cuales se procederá a la resolución de las distintas solicitudes de ayudas que pudieran presentarse, de modo que una vez resueltas se abonen en las cuantías oportunas.

b) Los importes de las ayudas aprobadas nunca superarán el 50% del total del coste del curso a subvencionar, teniendo en cuenta que para cada semestre se dispondrá de 2.250 euros (la mitad del fondo anual). Sí en cada periodo semestral concurriesen solicitudes que generasen cuantías a subvencionar superiores dicho presupuesto, éste sería repartido en la misma proporción en función de los importes parciales de las solicitudes.

c) Asimismo, el fondo asignado para el segundo periodo y sólo en el caso que no existiesen nuevas solicitudes, podrá ser empleado para cubrir ayudas del primer periodo que no hubiesen sido subvencionadas en su totalidad.

d) En el caso de que no se agote el presupuesto destinado para ayudas de estudios oficiales, se acumulará a los fondos anteriores, considerándose por tanto incremento del fondo para el reparto del mes de noviembre.

e) El beneficiario de dichas ayudas acreditará, al concluir sus estudios/cursos, el correcto aprovechamiento de los mismos.

Artículo 39. Ayuda al Discapacitado.

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación la cantidad de noventa euros con quince céntimos mensuales (90,15 euros), 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 deben justificarse documentalmente, serán concedidas por periodos anuales, a

cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de noventa euros con quince céntimos (90,15euros) mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Artículo 40. Uniforme y Ropa de Trabajo.

Prodetur, S.A. estará obligado a entregar uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que por su actividad laboral así lo requieran. Uniforme y ropa de trabajo que deberán adaptar, en su caso, a las trabajadoras embarazadas.

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

Artículo 41. 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 el Servicio de Prevención o por entidad colaboradora, 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 42. Prótesis.

Los trabajadores con prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico y factura detallada por conceptos, recibirán por parte de la Sociedad 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) por prótesis, incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

Artículo 43. Cobertura Médica.

A todo el Personal Laboral de Prodetur, S.A., se les proporcionará, en las mismas condiciones en que lo viene disfrutando el personal laboral de la Diputación, la

cobertura de los siguientes tratamientos.

- Extracción normal y complicada.
- Extracción de cordales normal y complicada.
- Gingivectomías.
- Tartrectomías.
- Radiografías intrabucales.
- Fluorterapia completa.
- Endodoncia.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.
- Ginecología
- Otras especialidades médicas que a lo largo de la vigencia del presente convenio se reconozcan en el ámbito del Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación de Sevilla. Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el Cuadro Médico sanitario de funcionarios Provinciales, o cualquier otra clínica de servicios que presten estas coberturas, cuyos gastos serán abonados por Prodetur, S.A. Artículo 44. Protección a la Maternidad.

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

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

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

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro

de sus retribuciones del puesto de origen.

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 45. Anticipos Reintegrables.

Prodetur, S.A., mantendrá un fondo de cincuenta y seis mil euros (56.000 euros) para anticipos reintegrables, al que podrán acceder los trabajadores, 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 cantidades distintas, superiores o inferiores, con un plazo máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas.

En el caso de que se trate de trabajadores eventuales, que por la duración de su contrato sólo dispongan de un plazo de devolución de 6 meses o inferior será la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo quien determine a la vista de la solicitud si procede o no su concesión así como la cuantía del mismo.

Con el propósito de establecer una serie de pautas necesarias para la correcta y equitativa gestión y concesión de los Anticipos Reintegrables, se acuerda:

— Las Solicitudes de A.R. se podrán presentar en cualquier momento, en el Departamento de Personal y RR.HH. o a través del Registro de la Sociedad. No será necesario precisar las causas o justificación de dicha solicitud, salvo en el caso de solicitar A.R.del Fondo de Extrema Gravedad, en cuyo caso habrá de detallarse suficientemente las circunstancias que motivan esta situación.

— Como norma general, la Comisión Paritaria se reunirá a primeros de cada mes para analizar las solicitudes presentadas, comprobar la existencia de Saldo disponible, aplicar los criterios fijados más abajo y determinar a qué trabajadores/as les corresponde la concesión del A.R.

— Excepcionalmente, la Comisión Paritaria se reunirá con antelación si las solicitudes presentadas son para A.R. del Fondo de Extrema Gravedad, en cuyo caso serán resueltas sobre la marcha, siempre que exista Saldo disponible.

— La concesión del A.R. será comunicada al interesado para que tenga información del momento del cobro del importe solicitado. Pero si llegada la concesión el interesado renuncia al mismo, perderá su derecho y por tanto su solicitud será archivada dejándola sin efecto alguno. Esta renuncia se realizará por escrito.

— Estará permitido, presentar solicitud de A.R. antes de haber concluido la devolución total de otro que se estuviera disfrutando. Este tipo de solicitudes no serán atendidas hasta que se produzca la liquidación total del A.R., bien sea en la fecha prevista (última cuota) o tras la cancelación anticipada de la deuda pendiente.

En cuanto a la aplicación del fondo y con objeto de posibilitar la rotación en su caso, de los posibles beneficiarios, se procederá a la resolución de las distintas solicitudes presentadas de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Las solicitudes se atenderán en orden inverso al de concesiones anteriores ya disfrutadas.
- 2) En caso de coincidencia de fechas del apartado 1), las solicitudes se resolverán preferentemente atendiendo a la menor frecuencia en el acceso a esta prestación del Convenio Colectivo.
- 3) De persistir la igualdad tras la aplicación de los apartados 1) y 2), las peticiones se resolverán por riguroso orden de presentación en el Departamento de Personal y RR.HH.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, Prodetur, S.A., mantendrá igualmente un fondo de veinte mil euros (20.000 euros), al que tendrán acceso los trabajadores, 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 de Seguimiento del Convenio Colectivo.

Tendrán preferencia en dichos préstamos las personas que se encuentren en situación de violencia doméstica y necesiten de tales ayudas para normalizar su situación.

Asimismo, en caso de siniestro de vehículo propio de los trabajadores de Prodetur, 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.

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



categorias.

Artículo 46. Cobertura de Vacantes y Sistema de Ascensos.

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación en los distintos Centros o Servicios de Prodetur, S.A., serán objeto de estudio por la Empresa 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 Sociedad.

Esta resolución, que en ningún caso podrá ser tomada de forma unilateral, se llevará a cabo según las condiciones que se determinan a continuación.

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

- 1) Trabajadores que deseen participar en un procedimiento de traslado voluntario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 sobre traslados.
- 2) Trabajadores que se encuentren en situación de excedencia y soliciten su reincorporación.
- 3) Trabajadores que puedan encontrarse en situación de capacidad disminuida, de acuerdo con lo que establece al respecto en el artículo 58.
- 4) Trabajadores que deseen participar en el procedimiento de ascenso, objeto del siguiente artículo.

En el caso de que las plazas continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en una oferta de empleo público, como paso previo a la convocatoria de los procesos selectivos de acceso. Para cubrir las plazas se realizará un procedimiento análogo al descrito en los apartados b) y c).

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

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

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

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

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

1. Personal laboral fijo de Prodetur, S.A.

2. En el caso de que las vacantes no se hayan cubierto de acuerdo con el procedimiento anterior, se podrán ofertar al resto de personal de Prodetur, S.A., siempre y cuando se acuerde entre el Comité de Empresa y el Área de Recursos Humanos. Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, aunque dicha antigüedad se haya acumulado de forma discontinua.

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

c) Se efectuará una prueba de capacitación y concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por parte de la Empresa 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) 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 anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo y serán expuestas en el Tablón de anuncios, 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.

El representante de los trabajadores recibirá copia del contrato de trabajo formalizado, en un plazo no superior a diez días.

Artículo 47. Traslados.

El principio de voluntariedad de los trabajadores en los traslados, siempre dentro de la misma categoría profesional, y entre los distintos Centros, se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

a) Traslado voluntario: Sólo podrá solicitarse cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un Centro determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concursos correspondientes, cuyas bases se negociarán con el Comité de Empresa, la periodicidad de la convocatoria de los concursos de traslado será trimestral, en concordancia con lo establecido para la provisión de vacantes en el artículo 46.

b) Traslado forzoso: Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de Servicio o de Centro, la Empresa deberá comunicarlo en propuesta razonada y especificando el puesto al trabajador y Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pueda pertenecer el trabajador, quienes en el plazo de seis días hábiles manifestarán su conformidad o disconformidad. En el primer caso, Recursos Humanos, resolverá en consecuencia y en el segundo caso, se elevará propuesta razonada y el informe escrito del trabajador y Comité de Empresa y Sección Sindical correspondiente a dicho Centro, para que se resuelva lo procedente en función de los informes.

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

Artículo 48. 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 entre su categoría y la retribución asignada a la función que efectivamente realice, en complemento de Superior Categoría.

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 el Área de Recursos Humanos y el Comité de Empresa. La Bolsa para la compatibilización de los trabajos de superior categoría con las contrataciones temporales se desarrollará en el seno de la Comisión Paritaria.

Artículo 49. Categorías Profesionales.

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa. Las distintas categorías profesionales están relacionadas en el Anexo I, que se adjunta. Dichas categorías están encuadradas en los grupos económicos respectivos. En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo o por reestructuración del personal, el trabajador que deba cesar en su cometido, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario. Dentro de los dos primeros meses del año, Prodetur, S.A., remitirá al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, el registro de la plantilla del personal laboral, 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 la Sociedad.
4. Categoría profesional.
5. Situación laboral.
6. Número de registro de personal.
7. Centro y Servicio. Igualmente se remitirán los Organigramas funcionales de los Centros o Servicios, allí donde estén elaborados

Artículo 50. Contrataciones temporales.

En cuanto a los ingresos y suplencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46, Cobertura de Vacantes. Ningún trabajador será contratado por Prodetur, S.A., 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 compatibilidad según proceda. Todos los trabajadores recibirán, al inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo escrito, que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría



profesional y duración del contrato. El representante de los trabajadores recibirá copia del contrato de trabajo formalizado, en un plazo no superior a diez días.

Artículo 51. Formación Profesional.

La Sociedad Prodetur, S.A., consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará en colaboración con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, Planes anuales de Formación Profesional que se llevará a cabo en cada uno de los Servicios de la Sociedad.

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 correspondiente, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.

Se constituirá una Comisión para la formación continua formada por 2 miembros por la parte social y 2 por la económica, 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, todo bajo el principio de igualdad. Dicha comisión se conformará en plazo de 10 días a partir de la firma del Convenio.

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

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

Artículo 52. Promoción por desempeño de funciones.

Con el objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de las categorías profesionales de Especialistas de 2.ª (que se encuentren realizando funciones administrativas) y Auxiliar Administrativo se acuerda que, los trabajadores/as de dichas categorías con quince años de antigüedad en el puesto de Auxiliar Administrativo o Especialista de 2.ª con funciones Administrativas en Prodetur, S.A., reciban las retribuciones salariales correspondientes al grupo económico inmediatamente superior, para lo cual, se comprometerán, por escrito,





a ampliar su campo de actuación funcional cuando por necesidades del servicio así les sea solicitado por sus superiores, a las tareas de las categorías de Especialista de 1.ª o Administrativo.

Artículo 53. Formación Cultural y Social.

La Sociedad promoverá y activará la cultura y el deporte, dotando además de una biblioteca en cada Centro, procediéndose por el Área de Recursos Humanos y las Secciones Sindicales, a elaborar una relación de libros y suscripciones, relacionados con la actividad de los trabajadores, que nutran las citadas bibliotecas. Igualmente, se facilitará el acceso a las instalaciones deportivas que posee Diputación de Sevilla, facilitando la participación y el uso gratuito de todas ellas para los trabajadores y acompañantes, respetándose las normas de funcionamiento.

El Área de Cultura y Deportes de la Diputación, informará mensualmente a la Sociedad de cuantos Actos organice trasladando dicha información a las distintas Secciones Sindicales de Prodetur, S.A. Los trabajadores tendrá derecho a una bonificación del 25% del importe de las entradas, que se hará extensible a cuantas publicaciones realice la Sociedad Provincial.

Asimismo por parte de Prodetur, S.A., se constituirá un fondo de seis mil euros (6.000 euros), destinado a actividades lúdicas de los hijos de los trabajadores de esta Sociedad, en tanto con este fin se presenten Proyectos elaborados por el Comité de Empresa.

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

Artículo 54. Jubilación.

El trabajador a partir de cumplir los 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador percibirá de Prodetur, S.A., la siguiente cuantía (Anexo III):

Edad Jubilación Indemnización Indemnización adicional

60 21 módulos mensuales de jubilación anticipada recogida en el Anexo. 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive. 61 15 módulos mensuales conforme a la Tabla de jubilación anticipada recogida en el 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 el 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 el 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 el 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 la Tabla de Jubilación anticipada incluida en Anexo III 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.

Artículo 55. 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:

1º. 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.

2º. 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.

3º. 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 Prodetur, S.A. al Plan de Pensiones, que se efectuarán por el año completo.

4º. 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.

5º. 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. 6º. 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 Sociedad, 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 Prodetur, S.A. por cualquier otra circunstancia diferente.

Artículo 56. Plan de Pensiones.

La Sociedad Prodetur, 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 2007 en 54,19 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 10,83 euros mensuales.

En los ejercicios 2008 y 2009 dichas cuantías 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 (IPC).

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 57. 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 III) más la antigüedad mensual que sea percibida por el trabajador, al cumplir los 15 y 20 años de antigüedad.
- Dos módulos mensuales de los recogidos en la Tabla (Anexo III) más la antigüedad mensual que sea percibida por el trabajador, al cumplir los 25 y 30 años de antigüedad.

Estos premios 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 III) 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 58. Capacidad Disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o por la Mutua de Accidentes de Trabajo, 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 46 no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a Prodetur, S.A., salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Las situaciones de cambio de puesto de trabajo así establecidas serán revisables por el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

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

Artículo 59. 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% de citado salario real desde el primer día en que causó la baja.

El salario real a los efectos de cálculo, estará conformado exclusivamente por las

retribuciones básicas y las complementarias que procedan de acuerdo con lo prevenido en los artículos correspondientes del presente Convenio.

Los trabajadores en esta situación cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, Prodetur, S.A., completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de I.T.

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 al Departamento de Personal y Recursos Humanos desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja, de confirmación de la misma y de alta deberán entregarse en el citado Departamento en un plazo de tiempo no superior a 72 horas.

Capítulo VIII. Salud laboral y seguridad en el trabajo

Artículo 60.1. 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.

Prodetur, S.A. 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 sociedad 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 sociedad 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 quedaban 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 Prodetur, S.A. 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 60.2. 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 Sociedad 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 sociedad en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente 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 del Área de Recursos Humanos para proponerlos 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 Sociedad 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 sociedad a la adopción de las medidas acordadas deberá ser motivada.

Artículo 60.3. 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 sociedad 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:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo de la sociedad, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) 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.

c) 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.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención y Salud Laboral de Prodetur, S.A.

e) 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 60.4. 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 Art. 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 Prodetur, S.A.

3. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales de la sociedad 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 sociedad, 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:

a) 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.

b) 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.

c) Ser informados por la sociedad 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.

d) Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en la sociedad.

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

f) Recabar de la Sociedad la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

g) 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 sociedad 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 trabajadores 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 sociedad 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. Prodetur, S.A. 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 sociedad.

Artículo 60.5.Principios de la acción preventiva.

Prodetur, S.A. 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 60.6.Derecho de los trabajadores a la protección de riesgos laborales.

1. La sociedad deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados 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 60.7. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, Evaluación de los Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva.

1. La sociedad 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 sociedad llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

Artículo 60.8. 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 Sociedad provincial 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 Centros dependientes de la sociedad, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado R. D. contempla.

Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por Prodetur, S.A. 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.

2. En obras de construcción en un centro de trabajo de la sociedad 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 60.9. Formación de los trabajadores

En cumplimiento del deber de protección la sociedad 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 sociedad 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 60.10. Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente

1. De acuerdo con el Art. 20 de la LPRL, Prodetur, S.A. 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 60.11. 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 si 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 60.12. 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 60.13. Promoción de la salud. Prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral

Prodetur, S.A. 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 60.14. 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 sociedad, con carácter previo, deberá darse cuenta y oírse al Comité de Seguridad y Salud Laboral

Capítulo IX. Responsabilidad civil

Artículo 61. 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 Prodetur, S.A., en el transcurso de la vigencia del presente Convenio

Capítulo X. Comisión paritaria

Artículo 62. 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, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que se



ostentó en la Comisión Negociadora del presente Convenio, siendo su Presidente el mismo del Convenio Colectivo vigente, si lo hubiere. Cualquiera de las partes puede convocar a través del Presidente, si lo hubiere, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma; por acuerdo, cualquiera de las partes puede convocar a la otra sin la asistencia del Presidente.

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

Las convocatorias de reuniones de 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.

Artículo 63. Comisión de Retribuciones.

La Comisión de Retribuciones, creada a través del acuerdo de Valoración de Puestos de Trabajo y que será constituida, con carácter conjunto, paritario y consultivo, tendrá como objeto la valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo, de las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes, o las encomendadas expresamente en este Convenio Colectivo o en otras mesas de negociación o representación.

El número de miembros será de tres por cada una de las partes, atendiendo en cuanto a la representación social a criterios de proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales en la sociedad.

Capítulo XI. Empleo

Artículo 64. Medidas contra el paro.

Con el fin de incrementar el empleo en la provincia de Sevilla, 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 Prodetur, S.A. 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 se 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. Finalmente, el Comité de Empresa recibirá información de las condiciones de prestación de los contratos mediante reuniones que al efecto se celebrarán con los Directores de Servicios responsables de la gestión de los mismos.

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 la Comisión Paritaria de contratación, la mayor continuidad en la relación laboral con Prodetur, S.A., para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad en el momento de la firma del convenio que cese en sus contratos de trabajo.

Artículo 65. Plan de estabilidad laboral. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, ambas partes se comprometen a crear una Comisión Técnica que será la encargada de elaborar y materializar el Plan de Estabilidad Laboral para el colectivo de trabajadores eventuales de Prodetur, S.A., de acuerdo con el art. 1 Ámbito Funcional del presente convenio y cuyo contenido pasará a formar parte del contenido del Convenio Colectivo 2007-2009. El mencionado Plan de Estabilidad deberá respetar, en cualquier caso, las normas sobre Ofertas de Empleo Público y procedimientos de selección correspondientes, en cumplimiento de los principios de publicidad, mérito y capacidad.

Capítulo XII. Acción sindical en la empresa.

Artículo 66. 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 67. Comité de Empresa.

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

Los miembros del Comité de empresa dispondrán de cuarenta horas mensuales, retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Empresa, Prodetur, 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 trabajo y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Sociedad de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

Asimismo, elaborará Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración

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



la Empresa.

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

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

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

h) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:

— Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

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

— Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentren depositadas en Caja.i) Recibirá diariamente los B.O.P., B.O.J.A., B.O.E y D.O.C.E.j) Son funciones de conjunto del Comité de Empresa, la negociación del Convenio Colectivo, con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

k) El Departamento de Personal y Recursos Humanos celebrará mensualmente una reunión con el Comité de Empresa salvo que por urgencia del tema a tratar requiera menor plazo.

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

m) Elaboración de la Plataforma reivindicativa.

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

ñ) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el



trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de Agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para la 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.

o) Por el Comité de Empresa se procederá a la designación de dos de sus miembros para que queden liberados en idénticas condiciones a las señaladas en el apartado k) del artículo siguiente.

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 68. Sesiones Sindicales.

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

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

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

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

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



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

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

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

g) 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 traslados 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 faltas 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.

h) 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.

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

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

k) 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.

l) El conjunto de las Secciones Sindicales correspondientes a Sindicatos que, contando con presencia en el Comité de Empresa, ostenten la condición de más representativo en el ámbito provincial, tendrán derecho a elegir dos componentes de cada una de ellas para que quede liberado de la prestación de sus servicios laborales, debiendo procederse a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo y turno anterior al cese de tal situación.

m) 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 69. Derecho y Reunión de Asamblea

Los trabajadores de Prodetur, S.A. tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Dirección-Gerencia, 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 la Empresa, mediante firmas.

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

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

Capítulo XIII. Faltas y sanciones

Artículo 70. Faltas y Sanciones

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 indispuesto 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 72 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

Sociedad.

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 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) Las faltas de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causase perjuicio al Servicio.

- d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
 - e) La simulación de la presencia de otro trabajador o funcionario utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquier otra manera.
 - f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
 - g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
 - h) La manipulación intencionada de fichas, listas de asistencia 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.
 - q) El acoso sexual y moral.
3. Faltas muy Graves. Son faltas muy graves:
- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.
 - b) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6



meses o 20 en un año.

c) Más de 3 faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de 6 en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de un año.

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

e) Las conductas constitutivas de acoso sexual.

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

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

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

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

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

k) La reincidencia en el abuso de autoridad.

l) La reincidencia del acoso sexual y moral.

4. Sanciones.

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

4.1. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.

4.2. Sanciones por faltas graves.

Las Faltas Graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de 5 a 30 días.

4.3. Sanciones por faltas muy Graves. Serán las siguientes:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.

b) Despido.

Se establece un procedimiento de revisión de las sanciones impuestas, a través de la 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.

Cláusulas de salvaguarda

Primera.

Teniendo en cuenta el carácter de Prodetur, S.A. y considerando lo que en el mismo sentido acordaran los distintos organismos constituidos por la Corporación Provincial e integrados actualmente en la plantilla laboral de la misma, si por cualquier norma de carácter legal, convenida o pactada, Prodetur, S.A. se disolviera, absorbiera o integrara en otro organismo del tipo y ámbito que fuera, el personal de dicho ente pasará a formar parte del organismo que se crea o constituya respetando en todo caso las condiciones laborales de procedencia en cuanto a la vinculación laboral, categoría profesional, etc.

En el caso que tal subrogación no fuera jurídicamente posible, la Diputación Provincial de Sevilla integraría formando parte de su plantilla, a aquellos trabajadores/as de Prodetur, S.A. con los que formalmente tiene contraído dicho compromiso en la actualidad (Resoluciones Administrativas de 17/02/1994 y 03/02/2000), o se pudiera establecer en el futuro, mediante la correspondiente Resolución Administrativa de sus órganos competentes, respetando en todo caso los términos reflejados en las mismas.

Para el personal con contrato indefinido, a los que no alcance la garantía establecida en el apartado anterior a fecha de una posible disolución, se acuerda que llegado el caso, la Diputación provincial de Sevilla y el Comité de Empresa de Prodetur, S.A. valorarán conjuntamente y negociarán las posibilidades de integración de dicho personal en su plantilla propia.

Si por cualquier circunstancia Prodetur, S.A. o ente que le sustituya se disolviera, y la Diputación Provincial de Sevilla se mantuviera ejerciendo directa o indirectamente las actividades y/o competencias atribuidas actualmente a dicha sociedad, los trabajadores con vinculación laboral indefinida a la fecha de firma del presente convenio colectivo, que pudieran perder su puesto de trabajo por no serles de aplicación lo estipulado en la cláusula segunda, conservarán a partir de la fecha de disolución, un derecho preferente de reincorporación a tales tareas en el caso de que la Diputación Provincial optase por la constitución de un nuevo ente gestor de la totalidad o parte de tales competencias, independientemente de



la figura jurídica que adopte el mismo.

Segunda.

En ningún caso lo establecido en el apartado 5º del artículo 64 de este articulado, les será de aplicación al personal laboral fijo con contrato de trabajo en vigor o en suspenso a la fecha del inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Tercera.

Los trabajadores que se vieren afectados por una posible aplicación del Art. 44 del E.T., quedando subrogados a otras Entidades Públicas, tendrán derecho a una excedencia especial, con una duración máxima de cinco años, con derecho a reincorporación en los siguientes supuestos:

a) Que el trabajador no fuese incorporado por la Entidad Pública con la que se mantenía una Encomienda de Gestión, previa demanda solicitando al Juzgado de lo Social declare su derecho a ser admitido por el mismo en base a la subrogación legal, optando la Entidad Pública, en su caso, por la indemnización legal.

b) Que el trabajador fuese despedido o cesado, respondiendo esta extinción a despido calificado judicialmente como improcedente, como resultado de expediente de regulación de empleo, o cualquier otra causa no imputable al trabajador, optando el municipio o Ente Territorial por la indemnización legal, en un plazo de cinco años desde que se produzca la subrogación.

En caso de que alguno de estos supuestos afectase a personal eventual, este tendrá prioridad para estar incluido en la siguiente contratación de personal que efectúe Prodetur, S.A.

Cuarta.

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

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en Normativa laboral que sea de aplicación de los distintos sectores garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio, y en el resto de la Legislación vigente de aplicación de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley



Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

Disposición Adicional Segunda

En relación con lo fijado en el artículo 12 sobre establecimiento de un Complemento de Productividad por Consecución de Objetivos, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo será la encargada de proponer la cuantificación que proceda en función de la distribución por trabajadores individuales y por los respectivos servicios y departamentos, así como la periodicidad y criterios a tener en cuenta a la hora de la concreción de los correspondientes abonos, criterios que fundamentalmente se definirán a través de la consideración del especial rendimiento, los índices de asistencia al trabajo y parámetros de similares características.

Disposición Adicional Tercera

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes que lo suscriben acuerdan constituir de forma paritaria una Comisión Técnica Especial, que será la facultada para abordar el análisis y posteriores propuestas en relación con las siguientes materias: Plantilla laboral de estructura de la Sociedad Prodetur, S.A. y Sistema de Categorías Profesionales.

Disposición Adicional Cuarta

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

Asimismo, y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a la Administración Pública, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas no inferior al 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 Corporación, 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

Disposición Adicional Quinta

Violencia de género. Con carácter prioritario, en el marco del Plan Integral de Empleo, se elaborará un Protocolo sobre Violencia de Género.

Disposiciones transitorias.

Disposición Transitoria Primera

A partir del segundo ejercicio de vigencia, los conceptos retributivos incluidos en el Capítulo II del presente Convenio, 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 efecto 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 pagos extraordinarias, incluidas las revisiones derivadas de la aplicación de la cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo.

Disposición Transitoria Segunda

En relación con la Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen en el incremento de esfuerzos tendentes al reforzamiento de las políticas preventivas y de evitación de riesgos, con el desarrollo de las funciones del Comité de Salud y Seguridad Laboral y el estudio de las dotaciones presupuestarias que resultaran necesarias para completar tal esfuerzo

Disposición Transitoria Tercera

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las mejoras en las condiciones no producidas en el momento de la firma del convenio respecto a las que se vayan sucediendo por aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Diputación de Sevilla, se incorporarán a las condiciones económicas y sociales pactadas en este Convenio, previa reunión y fijación por la Comisión Paritaria del mismo.

Disposición Transitoria Cuarta

Con relación al personal Laboral procedente de la extinta sociedad Turismo de la Provincia, transferido a Sevilla Siglo XXI,

S.A. con fecha de efectos 1 de julio de 2006 tras la Fusión realizada, se establecerá el instrumento retributivo correspondiente para acomodar las

condiciones salariales procedentes de su anterior Convenio Colectivo, sin que ello suponga menoscabo en la aplicación del presente texto (Convenio Colectivo Prodetur, S.A. 2007/2009)

Anexo I. Grupos económicos

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios en Prodetur, S.A., se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos:

Grupo: «V»

Categoría Profesional: Técnico Superior.

Estudios: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo: «IV»

Categoría Profesional: Técnico Medio o similares.

Técnico Administrador de sistemas informáticos.

Estudios: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de 3º grado o equivalente

Grupo: «III»

Categoría Profesional: Administrativo o similares.

Estudios: Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional 2º grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

Grupo: «II»

Categoría Profesional: Auxiliar Administrativo o similares

Estudios: Título de Graduado escolar, certificado de secundaria, Técnico de F.P., Formación Profesional de 1º grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

Grupo: «I»

Categoría Profesional: Ordenanza y personal de Servicios Generales.

Estudios: Certificado de escolaridad y estudios primarios.

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

El personal Laboral procedente de Turismo de la Provincia, transferido a Sevilla Siglo XXI, S.A. con fecha de efectos 1 de julio de 2006 tras la Fusión realizada, queda encuadrado en los grupos económicos precedentes, de acuerdo a la siguiente tabla de equivalencias

Grupos	Categorías
V	Director Ejecutivo Programas
IV	Jefe Departamento
III	Técnico Secretaria de Dirección Administrativo
II	Secretaria
I	Recepcionista Mozo Servicio Ordenanza

Anexo II

Apartado 1: Salario base

Grupo	Anual	Mensual
I	19.217,52	1.601,46
II	21.647,04	1.803,92
III	24.078,84	2.007,32
IV	30.507,12	2.542,26
V	35.064,12	2.922,01

Apartado 2: Pagas extraordinarias

Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Total anual
I	1.374,95	1.374,95	1.374,95	4.124,85
II	1.443,21	1.443,21	1.443,21	4.329,63
III	1.564,99	1.564,99	1.564,99	4.694,97
IV	1.822,25	1.822,25	1.822,25	5.466,75
V	2.054,07	2.054,07	2.054,07	6.162,21

Apartado 3. Antigüedad

Grupo	Mensual
V	47,78 euros
IV	38,13 euros
III	31,33 euros
II	28,65 euros
I	26,90 euros

Apartado 4: Complemento por desempeño de cargo.

Complemento de puesto de trabajo (Desempeño de cargo).

Denominación del puesto	Importe mensual
Director de Servicio	1.009,98 euros
Jefe Departamento(Dependientes de la Dirección-Gerencia)	747,69 euros
Jefe Departamento(Dependientes e Integrados en Jefaturas de Servicios)	598,16 euros
Jefe de Proyecto	205,62 euros
Jefe de Unidad	205,62 euros
Secretaria de Gerencia	411,24 euros
Secretaria de Servicio	134,59 euros

Apartado 5. Complemento especial por actividad.

Complemento especial por actividad.

Hasta un total mensual de: 271,92 euros/mes.

Apartado 6. Complemento de disponibilidad

Grupo	Mensual
V	244,46 euros
IV	419,36 euros

Apartado 7. Módulo festivos.

Grupo	Festivos/euros hora
I	24,74 euros
II	27,43 euros
III	30,31 euros
IV	37,71 euros
V	42,84 euros

Anexo III

Apartado 1: Jubilación anticipada

Grupo	Anual	Mensual
I	24,58 euros	1.152,53 euros
II	26,19 euros	1.261,95 euros
III	28,65 euros	1.433,85 euros
IV	30,29 euros	1.906,24 euros
V	43,67 euros	2.225,98 euros

Apartado 2: Premio a la constancia.

Grupo	15/20 años	25/30 años
I	1.247,36 euros	2.494,70 euros
II	1.345,33 euros	2.690,68 euros
III	1.509,35 euros	3.018,70 euros

IV	1.957,86 euros	3.915,73 euros
V	2.301,56 euros	4.603,12 euros

Apartado 3: Módulos horas extraordinarias.

Módulo/euros hora		
Grupo	Menos de 21 años	Más de 21 años
I	27,11	28,35
II	30,06	31,38
III	33,26	34,72
IV	41,04	42,58
V	47,93	50,15

Anexo IV. Tabla de cotizaciones por Servicios especiales

Denominación del servicio	Horario de realización 15.00h-20.00h.	Horario de realización 20.00h-8.00h.	Suplemento Jornos sábados domingos	Observaciones
Transfer a desde aeropuerto/ave a hoteles	44,33 euros	58,90 euros	+30%	Tiempo medio 1h. 30 minutos.
Acompañamiento visitas técnicas/turísticas	39,40 euros	44,49 euros	+30%	Tiempo medio 3 horas
Asistencia a reuniones de trabajo y presentaciones de Turismo	44,33 euros	58,90 euros	+30%	Tiempo medio 2 horas
Acompañamiento almuerzo/cenas	39,40 euros	49,25 euros	+30%	Tiempo medio 3 horas
Acompañamiento almuerzo/cenas especiales	65,67 euros	73,60 euros	+30%	Tiempo medio 5 horas
Acompañamiento de periodistas en rodajes	64,05 euros	73,60 euros	+30%	Tiempo de 4 a 8 horas
Acompañamiento de periodistas en rodajes	49,25 euros	59,13 euros	+30%	Tiempo de 1 a 4 horas
Proyecciones técnicas, entrega de material y asistencia en salidas	39,40 euros	49,25 euros	+30%	Tiempo medio 2 horas
Acompañamiento de grupos en visitas o rutas y asistencia a eventos (incluido FIBES)	78,81 euros	89,02 euros	+30% (*)	Tiempo medio: Jornada de 4 a 8 horas