

CONVENIO COLECTIVO DE SEVILLA SIGLO XXI, S.A. 2004-2006.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Sevilla Siglo XXI, S.A. (Código Convenio: 4102802), suscrito por la referida entidad y la presentación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 12 de noviembre de 2004 a 31 de diciembre de 2006.

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

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

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

Acuerda.

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Sevilla Siglo XXI, S.A., con vigencia desde el 12 de noviembre de 2004 a 31 de diciembre de 2006.

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

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

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

Sevilla a 13 de enero de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de finalización de las Negociaciones y de la firma del nuevo Convenio Colectivo de Sevilla Siglo XXI, S.A., años 2004-2006.

ASISTENTES.

- Por la empresa:

Doña Marcelina Caro Sánchez. (Vicepresidenta Ejecutiva de Sevilla Siglo XXI, S.A.).

Don Manuel Enrique Rodríguez Contreras. (Gerente de Sevilla Siglo XXI, S.A.).

Don Ignacio Grau Ayala. (Director Técnico de Sevilla Siglo XXI, S.A.).

Don José Avelino de la Fuente Fariñas. (Responsable Departamento de Personal y RR.HH.).

Don Félix López Vega. (Responsable Departamento Económico Financiero).

Don Andrés Bojollo Gavilán. (Jefe de Servicio Laboral de la Excma. Diputación de Sevilla).

- Por los Trabajadores:

Don Manuel Bazaga Vergara. (Presidente del Comité de Empresa)

Don Manuel Ángel Falcón Zambrano.

Doña Auxiliadora Fernández García.

Don Jesús Rodríguez Carmona.

Doña María José Campos Martínez.

— Por Secretario de Actas:

Don Francisco José Toajas Mellado.

En Sevilla a 12 de noviembre de 2004, siendo las 8.30 horas, se reúnen en la sede principal de la Sociedad, sita en calle Marie Curie, s/n (Isla de la Cartuja), las personas que anteriormente se relacionan, cada una en su respectiva representación conjunta.

Primero: El motivo de la presente reunión es la firma del texto definitivo del nuevo Convenio Colectivo de Sevilla Siglo XXI, S.A., para los años 2004-2006.

Segundo: A tales efectos, la presente acta se refiere a la última de las reuniones habidas con objeto de las negociaciones de dicho Convenio, negociaciones que han tenido lugar durante las sesiones de la Comisión Negociadora constituidas al efecto y celebradas los días que se indican, habiéndose levantado la correspondiente acta de cada una de dichas sesiones:

Acta 01 (constitutiva)	4 de marzo de 2004
Acta 02	10 de marzo de 2004



Acta 03	25 de marzo de 2004
Acta 04	1 de abril de 2004
Acta 05	2 de abril de 2004
Acta 06	6 de abril de 2004
Acta 07	16 de abril de 2004
Acta 08	20 de mayo de 2004
Acta 09	23 de junio de 2004
Acta 10	19 de octubre de 2004
Acta 11	22 de octubre de 2004

Tercero: Una vez dada lectura a las actas de las sesiones pendientes de firma, y por los miembros asistentes se otorgan conformidad con lo relatado en ellas, procediéndose a su rúbrica definitiva.

Cuarto: Habiéndose llegado a un acuerdo en la negociación correspondiente, las representaciones actuantes se convocaron para este día, a fin de que, redactado el texto definitivo del Convenio Colectivo, se firmara éste.

Quinto: Leído éste, encontrándolo correcto y acorde con lo que se pactó, se procede a firmarlo en siete ejemplares por dichas representaciones, proponiendo asimismo iniciar el trámite para el registro, depósito y publicación del texto del articulado, conforme establece la normativa aplicable.

Sexto: Previo a la firma del Convenio, se establece un turno de agradecimientos que queda resumido en lo siguiente:

El Presidente del Comité de Empresa considera que este es un Convenio justo, bueno para los trabajadores y empresa por lo que felicita a todas y todos los que hemos intervenidos en su negociación.

El Gerente expresa su agradecimiento sincero al Comité de Empresa por el ambiente de cordialidad, buen entendimiento y cooperación que le han brindado a este equipo directivo de la Sociedad. Asimismo recuerda que este es un Convenio que ha de ser instrumento al servicio de los objetivos de la empresa, que no son otros que el desarrollo social y económico de los municipios de la provincia.

Don Ignacio Grau, interviene para agradecer especialmente a sus colaboradores don José Avelino de la Fuente y don Félix López, el trabajo desarrollado, así como el Comité de empresa por su predisposición a la cooperación.

Doña María José Fernández, expresa su agradecimiento a sus compañeros del Comité de empresa por su labor. Don José Avelino interviene para recordar que este acuerdo ha sido posible también gracias al asesoramiento y apoyo constante



de Andrés Bojollo.

La Vicepresidenta de Sevilla Siglo XXI, interviene para adherirse a las intervenciones precedentes en cuantos a agradecimientos, pero destaca que no es común encontrar el ambiente de colaboración que he percibido que existe en esta sociedad entre empresa y trabajadores, lo cual agradece especialmente a los representantes de estos últimos. Asimismo expresa su deseo de que este Convenio sea el inicio de una nueva etapa de crecimiento positivo para la Sociedad y por tanto para la provincia a la que no debemos todos.

Firmado dicho Convenio Colectivo, se levanta la sesión siendo las 9.30 horas, suscribiendo todos los presentes, a su vez, la presentes, a su vez, la presente acta en prueba de conformidad con todo lo acordado.

El Secretario, Francisco José Toajas Mellado.

CONVENIO COLECTIVO DE SEVILLA SIGLO XXI, S.A. 2004-2006.

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 Sevilla Siglo XXI, S.A., prestan sus servicios en régimen laboral, salvo lo establecido al respecto en el artículo 53.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2006.

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 2006, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2007.

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

Artículo 3. Revisión salarial anual.



Dado el ámbito temporal fijado el presente Convenio será revisado en las cuantías económicas establecidas en el mismo y referentes a salario base, antigüedad, pagas extras y complementos en el porcentaje de incremento que para cada anualidad se fije por la ley de presupuestos del estado en las retribuciones de empleados públicos.

Artículo 4. Homologación y equiparación.

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

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 5. Grupos económicos.

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

Artículo 6. Conceptos retributivos.

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

1. Son retribuciones básicas:

- a) Salario base mensual.
- b) Trienios (antigüedad).
- c) Pagas extraordinarias.

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 mayor complejidad técnica.

Las retribuciones complementarias, se constituyen para reconocer salarialmente aquella realidad funcional que exceda del marco de las retribuciones básicas.

La definición y alcance de ambos complementos se desarrolla en el artículo correspondiente y su cuantificación en el anexo II. El establecimiento de ambos 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 estas 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 sólo 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 número 5 que podría estar ocupado por trabajadores de cualquiera de los grupos económicos.

Artículo 7. Complemento de 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 período 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 Jueves 10 de febrero de y de modo expreso la realización, asunción, consecución de una actividad coyuntural de relevancia, que no dé 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 241,40 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. Complemento de mayor complejidad técnica.

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

Dicho complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o por aquellos que, en adelante, les asigne el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en la tabla del anexo II y según se establece en el artículo 44 (Promoción por desempeño de funciones) del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. 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 11. Antigüedad.

Los trabajadores fijos 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.

Se reconoce la percepción del concepto retributivo de antigüedad, recogido en este artículo, a los trabajadores con contrato temporal en vigor a fecha 01 de noviembre de 2000 y que continúen manteniendo su relación laboral con Sevilla Siglo XXI, S.A.

Artículo 12. 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 Sevilla Siglo XXI, 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, en los meses de junio y diciembre, sobre la cantidad a percibir por Paga Extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de antigüedad.

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

Artículo 13. 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 14. Carrera profesional.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos. (En la actualidad, artículo 21 de la Ley 30/1984 de medidas para la reforma de la Función Pública y Normas concordantes). El desarrollo de este artículo en ningún caso afectará a los sistemas de ascenso y de cobertura de vacantes recogidos en el presente Convenio.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

2.º Será preceptivo con carácter previo a la realización de 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.

Asimismo, 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 mismas, 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.

3. 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 Sevilla Siglo XXI, 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.

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

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

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

5. Fórmula de abono de horas extraordinarias: Retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 1,75, siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización.

Artículo 16. Festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas 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, se abonarán 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 17. Desplazamientos.

Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral y debidamente autorizado,



haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, Sevilla Siglo XXI, pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 0'18 euros por kilómetro, 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.

Artículo 18. 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 compensadas 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).

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

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 19. Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo en relación con la diferencia entre el incremento porcentual del 2 por ciento y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio 2004, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

En relación con los ejercicios 2005 y 2006, se establece el mismo mecanismo de recuperación del poder adquisitivo, si se constataran diferencias al final 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 (I.P.C.).

Artículo 20. 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 quince de cada mes o, en su defecto, antes de esta fecha, si coincide con sábado o festivo.

Capítulo III. Excedencias, licencias y permisos.

Artículo 21. 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 un año y no superior a cinco. 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.



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.

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

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente 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.

c) En caso de nacimiento, adopción de hijo o acogimiento familiar, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador o trabajadora, computables a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre, compañero o compañera, quede junto al hijo necesariamente, pudiéndose simultanear a criterio de ambos, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

Artículo 22. 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 seis 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 23. Permisos.

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

a) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho en los Registros correspondientes, 18 días naturales prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono. 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 período disfrutado de una sola vez. La concesión de esta alternativa, será potestad exclusiva de la Empresa.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar, cuatro días naturales por cada hijo, y en caso de cesárea o aborto e 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.

d) Por cambio de domicilio dos días.

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

f) Para asistencia a consulta médica el tiempo necesario para ello. 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) y ascendientes (padres) 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 períodos 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 Sevilla Siglo XXI 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 períodos, el día de la misma.

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

k) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i) 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 cursillos 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 24. Jornada laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores de Sevilla Siglo XXI, 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.

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

Artículo 25. Descanso semanal.



Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Artículo 26. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. El período para su disfrute será durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado; y podrá dividirse en dos períodos, siendo el mínimo de siete días y mediando entre estos períodos un mínimo de siete días naturales, no pudiendo concatenar uno y otro período por «asuntos propios», festivos, descanso semanal o similares. La Dirección de Sevilla Siglo XXI negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

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

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales.

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

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

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

Con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles de vacaciones retribuidas, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio, y de acuerdo a los principios de igualdad y rotatividad, conjuntamente entre la Dirección de la Sociedad y el Comité de Empresa. Asimismo, tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre; cuando estos días coincidan con sábado, domingo o descanso semanal, su disfrute pasará al día laborable anterior o posterior, de común acuerdo con el trabajador afectado.

Capítulo V. Condiciones sociales.

Artículo 27. 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 sociolaborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

Sevilla Siglo XXI 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, Sevilla Siglo XXI 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, Sevilla Siglo XXI se compromete a respetarles sus retribuciones económicas contempladas en el artículo 6, en otro puesto de trabajo.

Artículo 28. Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de hasta 125 días, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra (salario real) de las retribuciones de su puesto de trabajo. En ambos casos y de conformidad con la normativa vigente, correrá a cargo del I.N.S.S. la prestación correspondiente el descanso por maternidad de 112 días y el resto hasta completar lo fijado para los partos simples o múltiples a cargo de Sevilla Siglo XXI, S.A. como licencia retribuida.

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

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

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

En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1989 y R.D. 1251/2001, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute. Igualmente, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una hora



diaria destinada a alimentación, la cual, también podrá ser acumulada hasta integrar jornadas completas; por cada hijo menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social y previo informe del Servicio Médico que proceda en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

Artículo 29. 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 30. Ayuda escolar.

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

a) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir (52,27 euros) mensuales por cada uno de los hijos que se encuentren en edad de Guardería hasta su ingreso en educación infantil.

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

c) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de educación primaria hasta su ingreso en educación secundaria obligatoria, percibirán (97 euros) anuales por cada uno de los hijos.



d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de educación secundaria obligatoria, percibirán (132,02 euros) anuales por cada uno de los hijos.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social, y Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos (144,14 euros) anuales.

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

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

Los incrementos que estas cantidades supongan respecto a las del Convenio anterior se comenzarán a abonar a partir de la firma del presente Convenio para las de percepción mensual, y en relación con los estudios a desarrollar en el curso 2004-2005 para las de percepción anual.

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

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el último trimestre de cada año.

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

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

Por Sevilla Siglo XXI, S.A. se crea una bolsa de tres mil trescientos quince euros (3.315 euros) para ayudas de estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo apartado d), e), f) y g), debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de agosto al 31 de diciembre. Finalizado 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 le hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.





Igualmente se crea una bolsa de tres mil trescientos quince euros (3.315 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 I.P.C.

En cuanto a la aplicación de las bolsas:

a) Se divide el año en dos períodos 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 1.650 euros (la mitad del fondo anual). Sí en cada período 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 período y sólo en el caso que no existiesen nuevas solicitudes, podrá ser empleado para cubrir ayudas del primer período 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 31. Ayuda al discapacitado.

Los familiares minusválidos a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 euros) mensuales, o bien se les subvencione totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección de los trabajadores, de entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones que deben justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.



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

Artículo 32. Uniforme y ropa de trabajo.

Sevilla Siglo XXI, S.A., estará obligado a entregar uniformes y ropa de trabajo a aquellos trabajadores que por su actividad laboral así lo requieran.

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

Artículo 33. 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.

Artículo 34. 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 35. Cobertura médica.

A todo el Personal Laboral de Sevilla Siglo XXI, S.A. se les proporcionará, en las mismas condiciones en que lo viene disfrutando el personal funcionario de la Diputación, la cobertura de los siguientes tratamientos.

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



- Radiografías intrabucal.
- Fluorterapia completa.
- Endodoncia.
- Obturaciones (empastes).
- Podología.

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 Sevilla siglo XXI.

Artículo 36. 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 artículos 25 y 26 de la LPRL.

Artículo 37. Anticipos reintegrables.

Sevilla Siglo XXI, S.A. mantendrá un fondo de cuarenta mil euros (40.000 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, Sevilla Siglo XXI, S.A., mantendrá igualmente un fondo de nueve mil quince euros (9.015 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.

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

Artículo 38. 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 Sevilla Siglo XXI 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 fijos 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 39 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 48.
- 4) Trabajadores fijos que deseen participar en el procedimiento de ascenso, teniéndose 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, 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 trimestralmente, 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.

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 Sevilla Siglo XXI 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.

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

Artículo 39. 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 38.

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 40. 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 concepto de 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, con la excepción establecida en la disposición transitoria tercera.

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

La selección de personal laboral para tales cometidos se efectuará entre el Departamento de Recursos Humanos y el Comité de Empresa. Esta selección se ajustará a los criterios de publicidad, igualdad, méritos y capacidad.

Artículo 41. 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, Sevilla Siglo XXI, 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.

Artículo 42. Ingresos y suplencias.

En cuanto a los ingresos y suplencias se estará a lo dispuesto en el artículo 38, cobertura de vacantes.

Ningún trabajador será contratado por Sevilla Siglo XXI, 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 43. Formación profesional.





La Sociedad Sevilla Siglo XXI, 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 diez 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 44. Promoción por desempeño de funciones.

Con el objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de las categorías profesionales de Especialistas de 2ª (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 2ª con funciones Administrativas en Sevilla Siglo XXI, S.A., reciban en concepto de Complemento de Mayor Complejidad Técnica, la diferencia retributiva entre su categoría y la de Especialista de 1ª o Administrativo, para lo cual, se comprometerán, por escrito, a ampliar su campo de actuación funcional cuando por necesidades del servicio así les sea solicitado por sus superiores, a las tareas de las categorías de Especialista de 1ª o Administrativo.



En cualquier caso, y con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, los trabajadores/as que vinieran percibiendo el complemento de mayor complejidad técnica en los términos en que venía definido por convenios anteriores lo continuarán percibiendo en las cuantías que aquí se especifican.

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

Artículo 45. 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 Sevilla Siglo XXI, 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, le es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.



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

Artículo 46. Plan de pensiones.

La Sociedad Sevilla Siglo XXI, S.A., como promotora del Plan de Pensiones de sus Empleados, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, cifrándose la cuantía de la aportación durante el ejercicio 2004 en 49,30 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 9,86 euros mensuales.

Los siguientes ejercicios 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 (I.P.C.).

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 47. 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 20 y 25 años de antigüedad.
- Dos módulos mensual de los recogidos en la tabla (anexo III) más la antigüedad mensual que sea percibida por el trabajador, al cumplir los 30 y 35 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.

Artículo 48. 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 38, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a Sevilla Siglo XXI, S.A.

Artículo 49. Incapacidad temporal.

Desde el primer día de encontrarse en incapacidad temporal, el trabajador percibirá el 100% del salario real correspondiente al mes en que se produjo la baja.

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

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, Sevilla Siglo XXI, 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 50. Salud laboral y seguridad en el trabajo.





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

Con independencia de observarse las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por la Sociedad y los representantes de los trabajadores de las mismas se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad
2. Los criterios y límites de exposición al riesgo deberán fijarse mediante el estudio de valoración de riesgo con el objetivo que nunca sobrepasen los criterios establecidos en la normativa actual, a si mismo deberán ser revisados con la periodicidad necesaria. Dicho estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta no solo la normativa en vigor sino las normas que procedan de carácter nacional y internacional reconocidas oficialmente, así como cualquier avance técnico conocido.
3. En base al artículo 64-1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa contactando con el Comité de Empresa realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía a su Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas o al Servicio de Prevención Ajeno concertado.
4. El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguidos por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales y el Comité de Seguridad y Salud.
5. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.
6. En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud, tanto de carácter global como en los distintos centros de trabajo, así como los Delegados



de Prevención, su número composición y competencias el Convenio se remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

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

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

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

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

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





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

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

h) Gozarán de hasta 40 horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de 20 horas los delegados de Prevención, en el caso de que no pertenezcan al Comité de Empresa; en ambos casos tendrán los mismos derechos y garantías que los mencionados miembros del Comité de Empresa

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

9. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, necesario bajo la responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud.

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

Capítulo IX. Responsabilidad civil.

Artículo 51. 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 Sevilla Siglo XXI, S.A., en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

Capítulo X. Comisión paritaria.

Artículo 52. 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.

No obstante el contenido de dicho artículo, el Presidente no asistirá a las reuniones para anticipos extraordinarios salvo que se produzcan discrepancias, circunstancia que se recogerá en el artículo correspondiente a los mismos.

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

Capítulo XI. Empleo.

Artículo 53. Medidas contra el paro.

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

1. 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 Sevilla Siglo XXI, 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.

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 Sevilla Siglo XXI, 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 54. 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 Sevilla Siglo XXI, S.A. de acuerdo con lo que se establece en el artículo 1. Ámbito Funcional del presente Convenio y cuyo contenido pasará a formar parte del contenido del Convenio Colectivo 2004-2006.

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 55. 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 56. 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, Diputación, 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 Sevilla Siglo XXI, S.A. en la Administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos servicios.

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

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

h) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:





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

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

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

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

j) Son funciones 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 57. Secciones sindicales.

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

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

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

La 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 los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

- a) Disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus





funciones, dotado de mobiliario.

b) La Empresa habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten.

El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

c) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

d) En el supuesto de sanciones por 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.

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

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

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

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

k) 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.

l) 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 58. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores de Sevilla Siglo XXI 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 59. 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 indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle



ausente de su domicilio por causa no justificada.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de 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.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.

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

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

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

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

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

- h) El hurto o robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- i) Violar secretos de Sevilla Siglo XXI, S.A., cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.
- j) La reincidencia en el abuso de autoridad.

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: Según lo dispuesto en la Resolución número 604, adoptada por La Presidencia de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla con fecha 17 de febrero de 1994, se establece que en caso de disolución del nuevo ente gestor de servicios de promoción económica Sevilla Siglo XXI, S.A., el personal a continuación relacionado, pasará a la Diputación Provincial de Sevilla con respecto a sus derechos de toda índole. Asimismo, en este supuesto de disolución de la Sociedad y posterior incorporación a la Diputación Provincial, ésta



reconocerá a todos los efectos los servicios prestados en la Entidad Mercantil por dicho personal, como servicios prestados en la Corporación.

Doña Inmaculada Bascón Alcaide Economista.

Doña María Teresa Saavedra García Diplomado Empresariales.

Doña María Ángeles Tiburcio Porras Diplomado Informática.

Doña Pilar Galiano Orea Diplomado Empresariales.

Don Ignacio Grau Ayala Diplomado Empresariales.

Don José Avelino de la Fuente Fariñas Auxiliar Administrativo.

Doña Margarita Bernabéu Granada Auxiliar Administrativo.

Sevilla Siglo XXI S.A., se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores relacionados en la Cláusula de Salvaguarda Primera, sobre los que recaigan sentencias de despidos improcedentes o nulos, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización; si la resolución judicial declarara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional, la Sociedad podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del centro donde trabaje.

Segunda: En ningún caso lo establecido en el apartado 5º del artículo 53 de este articulado, les será de aplicación al personal laboral con contrato de trabajo en vigor o en suspenso a la fecha del inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Tercera: Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran Sevilla Siglo XXI, S.A., fueran objeto de adscripción, integración o transferencia a cualquier otro Organismo Público o Privado, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento a la totalidad del personal adscrito, integrado o transferido.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de Sevilla Siglo XXI, S.A., serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración o transferencia y participarán en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

Cuarta: 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 Sevilla Siglo XXI.

Disposiciones adicionales.

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.).

Segunda: En relación con lo fijado en el artículo 13 sobre establecimiento de una 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.

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 Sevilla Siglo XXI, S.A., Sistema de Categorías Profesionales.

Disposiciones transitorias.

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 2006 tendrá en cuenta la aplicación de un porcentaje adicional sobre los mismos conceptos de un 0,5 %.

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.

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 pactadas en este Convenio, previa reunión y fijación por la Comisión Paritaria del mismo.

Anexo I. Grupos económicos.

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

Grupo: «5»

Categoría profesional: Técnico Superior.

Estudios:

- Licenciaturas Universitarias
- Título de Arquitecto
- Título de Ingeniero.

Grupo: «4»

Categoría Profesional: Técnico Medio.

Estudios:

- Diplomaturas Universitarias.





- Título de Arquitecto Técnico.
- Título de Ingeniero Técnico.
- Formación profesional de 3.º grado o equivalentes.

Grupo: «3»

Categoría profesional: Administrativo.

Estudios:

- Bachiller Superior o equivalente.
- Técnico Superior en F.P.
- Formación Profesional 2º grado o equivalente.
- Conductores.

Grupo: «2»

Categoría profesional: Auxiliar Administrativo.

Estudios:

- Formación Profesional 1º grado o equivalente.
- Graduado Escolar o equivalente.
- Certificado de secundaria.
- Técnico de F.P.

Grupo: «1»

Categoría Profesional: Ordenanza y personal de Servicios.

Generales.

Estudios:

- Estudios primarios.
- Certificado de escolaridad.

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.





ANEXO II

Apartado 1: Salario base.

Grupo	Anual	Mensual
I	17.339,52 euros	1.444,96 euros
II	19.550,28 euros	1.629,19 euros
III	21.758,52 euros	1.813,21 euros
IV	27.641,64 euros	2.303,47 euros
V	31.741,80 euros	2.645,15 euros

Apartado 2. Antigüedad (14 mensualidades)

Grupo	Anual	Mensual
I	340,48 euros	24,32 euros
II	362,74 euros	25,91 euros
III	396,76 euros	28,34 euros
IV	419,72 euros	29,98 euros
V	604,80 euros	43,20 euros

Apartado 3. Pagas extraordinarias.

Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Total anual
I	965,80 euros	1.064,65 euros	1.064,65 euros	3.095,10 euros
II	1.000,22 euros	1.107,62 euros	1.107,62 euros	3.215,46 euros
III	1.084,17 euros	1.200,12 euros	1.200,12 euros	3.484,41 euros
IV	1.239,06 euros	1.389,15 euros	1.389,15 euros	4.017,36 euros
V	1.348,31 euros	1.542,14 euros	1.542,14 euros	4.432,59 euros

Apartado 4. Complemento por desempeño de cargo.

Complemento de puesto de trabajo (Desempeño de cargo)

Denominación del puesto	Importe mensual
Director de Servicio	931,45 euros
Jefe Departamento (Dependientes de la Dirección-Gerencia)	689,70 euros
Jefe Departamento (Dependientes e integrados en Jefaturas de Servicios).	551,76 euros
Jefe de Proyecto	189,68 euros
Jefe de Unidad	189,68 euros
Secretaria de Gerencia	379,34 euros
Secretaria de Servicio.	124,15 euros

Complemento especial por actividad:

Hasta	241,40 euros/mes
-----------------	------------------

Apartado 5. Módulo festivos.

Grupo	Festivos/euros hora
I	22,70
II	25,17
III	27,80
IV	34,58
V	39,30

ANEXO III

Apartado 6. Jubilación anticipada.

Grupo	Módulo de antigüedad	Módulo mes
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 7. Premio a la constancia.

Grupo	20/25 años	30/35 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