



## **EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA, SUELO Y EQUIPAMIENTO DE SEVILLA, S.A. (EMVISESA)**

### **CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL CUATRIENIO 2008-2011**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Objeto, partes y ámbito funcional.**

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Municipal de Vivienda, Suelo y Equipamiento de Sevilla, S.A. (Emvisesa), y los trabajadores a su servicio, bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral vigente.

##### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios retribuidos en régimen de derecho laboral por cuenta y dentro del ámbito de dirección de Emvisesa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente.
2. Siempre que en este Convenio se hace referencia a los trabajadores, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1 de este artículo, salvo que se disponga en el texto lo contrario.
3. Los acuerdos, disposiciones y normas de Régimen Interior de los Órganos Rectores de la Empresa, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a los trabajadores en lo que les sea más favorable.

##### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio surtirá efecto a partir del 1 de enero del año 2008, cualquiera que sea la fecha de publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2011.
2. Sin perjuicio de lo anterior, será objeto de acuerdo entre las partes, y en consecuencia estará sujeto a revisión, de acuerdo con lo que al respecto determine la Ley de Presupuestos de cada año o norma que lo sustituya, todas las condiciones económicas, salariales o no salariales, contenidas en el presente Convenio. Igualmente podrán ser objeto de acuerdo otras cuestiones de cualquier índole, si así lo decide la Comisión Paritaria.
3. El Convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre del año 2011, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya.





#### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo actualmente dependientes de Emvisesa, así como a los que pudiera crearse en el futuro, aunque tanto unos como los otros no estén en el término municipal de Sevilla, si en ellos prestan servicios trabajadores de Emvisesa.

#### **Artículo 5. Comisión paritaria.**

1. Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo y en las tablas salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte de la Empresa por tres miembros designados por la Dirección y por parte de los trabajadores, por tres miembros representantes del personal que sean designados por éstos.

2. Se nombrará un Secretario, que será elegido con carácter anual y de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar Actas de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes y de sus acuerdos si los hubiera de forma expresa. Aprobada el Acta y de forma inmediata el Secretario entregará copia a las partes para su firma.

Las Actas, que quedarán bajo la custodia del Secretario de la Comisión, serán publicadas en los tablones de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la empresa.

3. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de petición y será convocada de común acuerdo por la Dirección y la representación del Personal, salvo apreciación de urgencia del objeto de la reunión estimada por cualquiera de las partes, que deberá justificar adecuadamente la urgencia de la misma.

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

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

4. En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se podrá acudir a la instancia extrajudicial o judicial que tenga la competencia asignada.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**



1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio (tanto normativas como económicas), forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente, salvo que la Comisión Paritaria, por acuerdo unánime, decidiera lo procedente sin contravenir al Ordenamiento Jurídico.

## **Capítulo II. Organización del trabajo.**

### **Artículo 7. Organización y racionalización del trabajo.**

1. La organización práctica del trabajo será competencia de la Dirección de Emvisesa, que la ejercerá sin perjuicio de las facultades reconocidas a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación.

2. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

- a) Mejora de la calidad en la prestación de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas adecuadas de Personal.
- d) Definición y clasificación de los puestos de trabajo y categorías profesionales.

### **Artículo 8. Expedientes de personal.**

1. Para cada empleado de Emvisesa existirá un Expediente de Personal, en el que figurarán las circunstancias de cada uno de ellos, debiendo constar los actos y resoluciones siguientes:

- a) Contratación y fecha de ingreso en el primer puesto de trabajo y sucesivos.
- b) Nivel profesional de ingreso y modificaciones del mismo, así como titulación académica inicial, cursos y diplomas obtenidos.
- c) Antigüedad y remuneraciones que perciba el interesado por cualquier concepto.
- d) Premios, faltas y sanciones.
- e) Cualquier otra circunstancia o contingencia derivadas de la relación jurídica laboral.

2. En ningún caso podrán incluirse en nómina remuneraciones, sin que



previamente se haya incorporado al Expediente de Personal la resolución o acto por el que hubiesen sido reconocidos.

3. En el tratamiento de la documentación individual del personal al servicio de Emvisesa se cumplirán todas las prescripciones contenidas en la normativa vigente sobre Protección de Datos de Carácter Personal.

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

### **Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.**

1. Emvisesa elaborará la relación de todos los puestos de trabajo de naturaleza fija existentes en su organización.

2. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cuál se realiza la ordenación del Personal, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La relación de puestos de trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada Área, Departamento, Sección o centro de Trabajo, el número y características de los que puedan ser ocupados por Personal fijo y los requisitos de cualificación, titulación y experiencia profesional.

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

c) Los puestos de trabajo de Emvisesa serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se exigen en el artículo 10 de este Convenio.

d) La creación, modificación, suspensión y extinción de puestos de trabajo de naturaleza fija se realizará anualmente a través de Memoria Justificativa con motivo de la aprobación de los Presupuestos de Emvisesa.

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

f) La relación de puestos de trabajo será publicada y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

3. La Dirección de Emvisesa, en el ámbito de sus potestades reguladas en el presente capítulo, analizará de manera permanente, y mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión, la estructura de clasificación



profesional y de los puestos de trabajo, velando por la adecuación a los mismos del sistema de retribuciones. En el caso de que fueran necesarios reajustes, la Dirección trasladará dicho extremo a la representación de los trabajadores para su informe en el plazo de 10 días.

### **Capítulo III. Clasificación del personal y descripción de puestos de trabajo.**

#### **Artículo 10. Grupos y categorías profesionales.**

1. Los trabajadores de Emvisesa, desempeñarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten y, en su caso, las de la jefatura que desempeñen.

2. A los efectos del apartado anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio, se clasificarán en los siguientes grupos profesionales:

a. Personal Directivo: Forman este Grupo y se integrarán en él, el personal que nombrado expresamente por la Dirección, y que, estando incluido en el Ámbito Personal del artículo 2 del presente Convenio Colectivo, gozan, por su competencia profesional, de la especial confianza de la empresa en el ejercicio de sus funciones, que abarcarán las organizativas y las ejecutivas propias de su desempeño. Deberán estar en posesión del Título de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deportes, que se especifique para ellos dentro de las categorías profesionales que lo integran.

b. Técnico Superior: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

c. Técnico Medio: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación,

Política Social y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

d. Especialista: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías





profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

e. Administrativo: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

f. Auxiliar: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, o de una categoría profesional análoga a la reconocida en Convenio Colectivo, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

g. Personal de oficio: Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la E.P.O. o formación laboral equivalente o de una categoría profesional reconocida en Convenio Colectivo análoga a la que se describe, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

3. Estos grupos profesionales estarán integrados por las siguientes categorías profesionales:

a. Personal directivo:

1. Secretario General
2. Director de Área I
3. Director de Área II

b. Técnico Superior:

1. Coordinador
2. Técnico Superior

c. Técnico Medio:

1. Técnico Medio I





2. Técnico Medio II

d. Especialista:

1. Especialista N-I

2. Especialista N-II

e. Administrativo:

1. Administrativo N-I

2. Administrativo N-II

f. Auxiliar.

g. Personal de oficio:

1. Auxiliar de oficio

2. Ordenanza.

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

a. Personal Directivo:

1. Secretario General: El Secretario General deberá ostentar título de Licenciado en Derecho y le corresponderá, además de las funciones que le asignan los Estatutos de Emvisesa, las de coordinación, vigilancia y ejecución de los acuerdos de los Órganos de Dirección y Administración de la Empresa, con las directrices y supervisión de la Gerencia, así como de los Departamentos y Secciones a su cargo.

2. Director de Área I: Los Directores de Área deberán ostentar la categoría de Técnico Superior, y les corresponderán las funciones de coordinación, vigilancia y control de los Departamentos y Secciones a su cargo, la realización de informes, estudios y propuestas que hayan de someterse a la aprobación de los Órganos de Dirección y Administración de la Empresa y cuantas otras les sean encomendadas por sus superiores.

3. Director de Área II: Los Directores de Área deberán ostentar la categoría de Técnico Superior, y les corresponderán las funciones de coordinación, vigilancia y control de los Departamentos y Secciones a su cargo, la realización de informes, estudios y propuestas que hayan de someterse a la aprobación de los Órganos de Dirección y Administración de la Empresa y cuantas otras les sean encomendadas por sus superiores, sin alcanzar la responsabilidad que desarrolle el nivel superior







de su categoría.

b. Técnico Superior:

1. Coordinador: Efectuarán la planificación de las tareas del personal a su cargo, las funciones de coordinación, vigilancia y control, así como la realización de informes, estudios y propuestas que les sean encomendadas por sus superiores.

2. Técnico Superior: Desarrollarán las funciones propias del título exigido y las funciones comunes al ejercicio de la actividad correspondientes a la titulación.

c. Técnico Medio:

1. Técnico Medio I: Desarrollará las funciones propias de su titulación y las comunes al ejercicio de la actividad propias del título exigido.

2. Técnico Medio II: Desarrollará las funciones propias de su titulación y las comunes al ejercicio de la actividad propias del título exigido, sin alcanzar la especialización que desarrolle el nivel superior de su categoría.

d. Especialista:

1. Especialista N-I: Le corresponderá el desempeño de las funciones que se le encomiende, propias de su titulación académica, que constituyan el objeto de su categoría. Para la integración en este grupo se exigirá además en las convocatorias de selección cualquier otra cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

2. Especialista N-II: Desarrollará similares funciones a las indicadas en el apartado precedente, sin alcanzar la especialización que desarrolle el nivel superior de su categoría.

e. Administrativo:

1. Administrativo N-I: Desarrollará funciones burocráticas administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más especializadas en el ámbito administrativo, con conocimiento en la realización de expedientes, normalmente tareas de trámite y colaboración y en general trabajos que requieren cálculo, estudios y preparación.

2. Administrativo N-II: Desarrollará similares funciones a las indicadas en el apartado precedente, sin alcanzar la especialización que desarrolle el nivel superior de su categoría.

f. Auxiliar:

Desempeñará las funciones que se le encomienden propias de su titulación







académica, profesional, arte u oficio que constituye el objeto de su categoría, desarrollará tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otras similares.

Pertencen a esta categoría las personas que desarrollen las funciones de Telefonista, que tienen como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, transmitiéndolas y controlando en su caso las llamadas, tomando nota de las razones que se les den, así como el cuidado y buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo, efectuando el registro de la correspondencia, así como las funciones propias de la Atención al Público

g. Personal de Oficio:

1. Auxiliar de oficio: Pertencen a esta categoría y les corresponden las siguientes funciones, los conductores: Son los trabajadores que estando en posesión del permiso que reglamentariamente les habilita para conducir vehículos de motor-automóviles, tienen a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo, que no precisa elementos de taller, realizando el reparto y recogida de pequeños objetos, documentos y transporte de personal fuera de los locales de la dependencia a que estén adscritos.

2. Ordenanza: Les corresponderá el desempeño de las funciones que se le encomiende de ejecución de los recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia y cuidado de las instalaciones y enseres de las dependencias en las que esté, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al Servicio, así como la atención general al público indicándoles la unidad u oficina donde deban dirigirse: franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia y toda clase de documentos.

5. A los trabajadores que tengan consolidada categoría profesional y no reúnan la titulación exigida en el apartado 2, les serán respetados, en todo caso, sus derechos adquiridos.

### **Artículo 11. Jefaturas.**

1. Con carácter independiente a los grupos y categorías descritas en el artículo precedente, se reconocen las siguientes Jefaturas:

a. Jefe de Departamento: Habrán de ostentar la categoría de Técnico Superior, y les corresponde desarrollar, bajo la dirección y supervisión del respectivo Director de Área, la programación, ejecución y control de las actividades de su departamento, así como las tareas y programas específicos que le sean encomendadas o delegados por sus superiores.

b. Jefe de Sección: Deberán reunir los requisitos exigidos según las funciones que desarrollen y les corresponderá, bajo la supervisión del Director de que dependan,



las tareas encomendadas a su unidad, preparando los estudios, informes y propuestas correspondientes a su Sección; programar y distribuir los trabajos a fin de conseguir la máxima celeridad y eficacia en el cumplimiento de las funciones encomendadas; y la ejecución, coordinación y control de los expedientes tramitados, respondiendo de la observación de las directrices emanadas de sus superiores.

2. Los trabajadores, aún sin reunir la titulación requerida en el apartado 1 de este artículo, podrán ser promovidos a estos puestos de responsabilidad cuando la Dirección considere que reúnen la capacidad y conocimientos suficientes para desempeñar dichos puestos, oída la representación de los trabajadores.

### **Artículo 12. Movilidad funcional y geográfica.**

1. Será competencia de Emvisesa a través de sus Órganos rectores, el destinar al personal a cualquiera de los puestos de trabajo que integran su plantilla, si bien se efectuarán sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan al trabajador con arreglo a su específica categoría, y teniendo en cuenta las titulaciones académicas o aptitudes profesionales precisas para ejercer la prestación laboral que implique el desempeño del puesto de trabajo a que se destine.

2. La Empresa informará a la representación del Personal de los cambios de destino o puestos de trabajo antes de que se produzcan, justificando las causas que lo motiven. En el caso de que la movilidad funcional sea para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional a la que pertenece, será previo y preceptivo el informe de la representación del Personal.

3. Cualquier trabajador podrá solicitar la permuta de su puesto de trabajo con el de otro de igual categoría. La permuta se concederá por la Dirección, en función de las necesidades del Servicio y ponderando la aptitud profesional de los solicitantes en función de su cualificación, superando la aptitud necesaria para el desempeño del puesto requerido. Asimismo las vacantes existentes en la plantilla orgánica, podrán ser ocupadas por los trabajadores fijos de la misma categoría que lo soliciten, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.

## **Capítulo IV. Régimen de contratación e ingreso, provisión de vacantes.**

### **Artículo 13. Contratación.**

1. La contratación del personal de Emvisesa se realizará en la forma prevista en el Ordenamiento Jurídico Laboral.

2. La selección del personal se efectuará por el Servicio de Personal de Emvisesa,





con intervención de empresa especializada si procede, garantizándose publicidad y difusión suficientes, debiendo en todo caso publicarse la convocatoria en el tablón de anuncios de Emvisesa. Podrá prescindirse de dicho anuncio para la provisión temporal de puestos en casos de urgencia o cuando las características de los mismos lo hagan necesario.

3. La dirección de Emvisesa comunicará a la Representación de los Trabajadores, con carácter previo a su realización, los procedimientos y criterios de valoración que Recursos Humanos adopte en cada proceso de selección. Una vez finalizado el proceso de que se trate, se pondrá igualmente en su conocimiento el resultado del mismo.

En todo caso, se respetarán las competencias y atribuciones reconocidas a la Representación Legal de los Trabajadores en la legislación vigente.

#### **Artículo 14. Periodo de prueba.**

1. El trabajador que ingrese a prestar sus servicios a Emvisesa, estará sujeto a un período de prueba, que se hará expresamente constar en el contrato de trabajo, y cuya duración máxima será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores, interrumpiéndose el cómputo en caso de producirse durante el mismo situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador.

2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se resuelva el contrato de trabajo, este producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como antigüedad del trabajador en Emvisesa.

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

#### **Artículo 15. Provisión de vacantes.**

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

1. Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores en excedencia voluntaria de igual o similar categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso en la Empresa.

2. Por la promoción interna de los trabajadores de Emvisesa, establecida en el artículo 16 del presente Convenio.

3. Por cualquiera de los medios previstos en el Ordenamiento Jurídico Laboral.





En el supuesto de quedar desiertas las plazas vacantes a las que se opten, la Dirección de Emvisesa procederá conforme a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación de personal.

### **Artículo 16. Promoción interna.**

1. Una vez determinadas con los Representantes de Personal las plazas vacantes que se van a cubrir, serán ofrecidas a promoción interna a los trabajadores de Emvisesa.

2. Emvisesa mediante acuerdo con los representantes de personal, establecerá las condiciones particulares para cada promoción interna, que se llevará a cabo por el sistema de concurso.

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

a) Denominación y localización del puesto.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlos.

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

d) Pruebas a realizar en la fase de selección.

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

4. Con objeto de evitar la amortización de cualquier puesto de trabajo, la Comisión de Valoración de cada proceso deberá acordar para cuando estime más oportuno y en los términos más convenientes, la realización de una nueva convocatoria con las plazas que hayan quedado vacantes en cada proceso de promoción interna.

5. Para este proceso se constituirá una Comisión de Valoración formada por cinco miembros, dos trabajadores de la Representación de Personal, dos representantes designados por la Dirección de la Empresa y el Director Gerente, que dispondrá de voto de calidad en caso de empate de las deliberaciones.

6. Dicha Comisión, una vez finalizado el proceso de valoración, dictará resolución designando al candidato elegido para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, salvo que ninguno reúna las condiciones exigidas, en cuyo caso el proceso de promoción será declarado desierto.





## **Artículo 17. Funciones de superior categoría.**

1. Ningún trabajador podrá desempeñar puestos de trabajo o funciones de superior categoría sin estar en posesión de la titulación necesaria y ser previamente habilitado para ello por la Dirección, previo informe de la representación del personal. En ningún caso, esta situación podrá prolongarse por más de 6 meses. La Dirección podrá, no obstante lo anterior, oída la Representación del Personal, consolidar al trabajador en la categoría realmente desempeñada con carácter definitivo.
2. El trabajador así habilitado percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y la categoría superior, cuyas funciones pasa a desempeñar.

## **Capítulo V. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 18. Jornada y horario de trabajo.**

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de forma continuada y la anual que resulte según el calendario de festivos que será determinado por la Comisión Paritaria en los primeros días del mes de enero de cada año. Con la publicación del citado calendario en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo de la empresa, se hará constar en el mismo el número de horas efectivas anuales de trabajo.
2. De acuerdo con el apartado anterior, se establecen los siguientes horarios de trabajo:
  - a. Horario ordinario: comprenderá de las 8:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, de forma continuada.
  - b. No obstante lo establecido en la letra anterior, el trabajador podrá solicitar, en virtud de sus circunstancias personales y/o familiares, la reducción de su horario de mañana entre las 8:00 y las 14:00 horas o entre las 9:00 y las 15:00, horas. Las horas restantes hasta completar la jornada semanal de 35 horas deberán prestarse de lunes a jueves entre la 15:30 y las 20:00 horas, debiendo mediar un mínimo de 30 minutos entre la hora de salida de la mañana y la entrada de la tarde.

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

- c. Asimismo, en caso de que se constatará que, dada las características de las funciones y actividades desarrolladas por algunos trabajadores, sea necesaria de





forma sistemática y prolongada (durante un mínimo de seis meses) la asistencia del trabajador en horario de tarde, la Dirección podrá proponer, atendiendo a las necesidades del Servicio y previa programación y aceptación por el Director del Área al que está adscrito, la realización del Horario Flexible expresado en el párrafo anterior.

La citada propuesta es voluntaria para el trabajador quien podrá aceptarla o rechazarla expresamente por escrito, oída la representación del personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

En el presente supuesto, la realización del horario flexible se realizará en todo caso por periodos de un año. Tras la finalización del citado período, deberá iniciarse nuevamente un expediente que necesitará acuerdo expreso y escrito del trabajador, oída la Representación del Personal, con las mismas condiciones de plazo y aceptación.

Los trabajadores acogidos al presente horario percibirán el complemento regulado en el apartado h, del artículo 29.1. Además, las horas de formación a las que asista el personal afectado por este apartado será tenido en cuenta como tiempo de trabajo efectivo.

Con carácter general, y atendiendo siempre a las necesidades del servicio, el desempeño de este horario se suspenderá desde el 15 de junio, hasta el 15 de septiembre, así como durante la Semana Santa, FERIA y Navidades. Esta suspensión será notificada anualmente por Recursos Humanos, atendiendo las propuestas concretas de los Directores de Área.

d. Durante la Semana Santa y la FERIA de Sevilla, el horario será de 9:00 a 14:00 horas.

Durante las fiestas navideñas (período comprendido entre el día 26 de diciembre y 5 de enero), el horario será de 8:00 a 14:00 horas.

e. Con carácter general, y en cuanto al control de puntualidad se refiere, se establece que la falta de puntualidad a la entrada, que no exceda de treinta minutos, será compensable por el tiempo de trabajo efectuado entre las 7:45 y las 8:00 horas y entre las 14:45 y las 16:00 horas, en cómputo mensual.

A estos efectos, en los primeros días de cada mes, Recursos Humanos comunicará a los trabajadores el déficit que tuvieran en el cómputo mensual de su jornada ordinaria -o en su caso la prevista en la letra b)- del mes anterior, para que en el resto de ese mes sea recuperado dentro del horario establecido para la realización de dicha jornada. Para la recuperación del déficit mensual fuera del horario establecido, se necesitará la autorización expresa de la Dirección.

Si finalizado el mes, no hubiese recuperado el déficit comunicado, la diferencia





entre éste y lo recuperado le será descontado de su tiempo para asuntos propios.

Como excepción al régimen general de recuperación de jornada regulado en esta letra d), se establece el mes de diciembre, ya que al final del mismo debe haberse cumplido íntegramente la jornada anual y si hubiese algún déficit, podrá aplicarse directamente con cargo a los asuntos propios.

En el período estival comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y durante un máximo de 8 viernes, la jornada ordinaria obligatoria mínima será de cinco horas y media, con entrada entre las 7:45 y las 9:00 horas y salida entre las 14:00 y las 14:30 horas. El déficit que se genere en el periodo estival se podrá regularizar con el superávit en cómputo anual.

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

### **Artículo 19. Jornada especial mayor dedicación.**

1. Se prevé la realización de una jornada especial de trabajo cuando, atendiendo a las necesidades del servicio y en función de los trabajos y objetivos fijados por la Dirección de la Empresa, el trabajador deba desarrollar sus funciones, superando su jornada ordinaria.

2. Al inicio del año, cada Director de Área efectuará la previsión para el año en curso del personal de su Área que por razones del servicio le sea de aplicación dicho complemento, indicando las personas concretas y la cuantía horaria que se le deberá asignar (120, 90, 60 o 30 horas), para que por parte de la Dirección se resuelva en consecuencia.

3. Esta jornada especial de mayor dedicación regula la prestación de dichos servicios en jornada anual, que deberá realizarse siempre en jornada de tarde. Con carácter general, esta jornada no se realizará durante los meses comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre y las semanas de FERIA, Semana Santa y Navidades.

### **Artículo 20. Reducción de jornada.**

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones





de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

La concesión de la jornada reducida será efectiva por un periodo de seis meses a partir del primer día del mes siguiente de su concesión renovándose previa solicitud por periodos semestrales hasta la jubilación del trabajador, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 21. Festivos.**

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

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

### **Artículo 22. Vacaciones.**

El disfrute de vacaciones por el personal de Emvisesa se regirá por las siguientes normas:

1. El período anual de vacaciones retribuidas será de 31 días naturales o veintidós días hábiles anuales, no considerándose a estos efectos los sábados, por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Estos días podrán disfrutarse en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.





2. Los trabajadores tendrán derecho a un día laborable más de vacaciones por el cumplimiento de los 15, 20, 25 y 30 años de servicio, los cuales se disfrutarán desde el año natural del cumplimiento de los citados servicios. Estos días deberán añadirse necesariamente a alguno de los periodos en que se disfruten las vacaciones, no pudiendo disfrutarse fuera de los mismos.
3. El período de vacaciones podrá disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.
4. Los turnos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, con preferencia entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y procurándose complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el trabajador y Emvisesa.
5. De acuerdo con todo ello, la Dirección de la Empresa, oída la representación del personal, confeccionará el cuadrante de vacaciones durante el primer semestre de cada año natural.
6. A los trabajadores afectados por incapacidad temporal, al personal de nuevo ingreso y al que cause baja definitiva en la Empresa, les será aplicable lo establecido en la legislación vigente a efectos del disfrute de su período vacacional.
7. Los trabajadores que voluntariamente y sin detrimento del servicio, no disfruten sus vacaciones en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrán derecho a un día más de vacaciones por cada quince días naturales de las que disfrute fuera de dicho período.

### **Artículo 23. Permisos retribuidos.**

1. Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, justificándolo debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican.
  - a. Por matrimonio o convivencia de hecho comprobada, hasta veinticinco días naturales. En el caso de convivencia de hecho deberá acreditarse mediante la inscripción en el Registro que, a tales efectos, se disponga por el Ayuntamiento o administración competente, no pudiendo hacer uso de este derecho más de una vez cada treinta meses, ni reiterarse entre las mismas personas consecutivamente para tener derecho al disfrute de este permiso.
  - b. Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos, el día de la celebración.
  - c. Por parto, la trabajadora tendrá derecho a 20 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veintidós semanas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean





inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

d. En caso de nacimiento o adopción de un hijo el empleado tendrá derecho a tres días naturales, ampliables según las circunstancias.

e. Por práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, tres días laborables para cualquiera de los cónyuges o pareja de hecho.

f. Por nacimiento de nietos: 1 día, que será el del nacimiento. g. Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

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

i. Por exámenes, el día de su realización.

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

k. Podrá concederse permiso retribuido, con la duración que proponga el Director de Área a que esté adscrito el trabajador, y con la expresa conformidad de la Dirección, en los supuestos de adopción, cuidado y atención de descendientes menores de seis años o discapacitados y ascendientes de primer grado mayores de 65 años o jubilados que convivan en el domicilio del trabajador aunque sea temporalmente, siempre que tengan reconocida la situación de dependencia en cualquiera de sus grados mediante resolución oficial expedida por la Administración Autonómica correspondiente.

l. En los casos de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador, la duración será de hasta cinco días naturales y en el caso de otros



parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

m. En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el período será de tres días naturales.

n. El trabajador con un hijo menor de 1 año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo en concepto de lactancia. Este periodo de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

El trabajador podrá acumular este derecho por jornadas completas, debiendo acordar con su Director de Área, con una antelación mínima de quince días, la determinación del período de disfrute de este permiso. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja; y en caso de que los dos lo hagan, sólo lo tendrá uno de ellos.

2. En cualquier caso, si en los supuestos contemplados en los apartados d), k), l) y m) del presente apartado, el trabajador tuviera que desplazarse, el período se ampliaría de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Asimismo, en aquellos casos en que se disfrute un permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, si se prevé que la contingencia se va a prolongar durante más tiempo del número de días de permiso retribuido, el trabajador podrá solicitar que los días de licencia se puedan alterar a fecha distinta, siempre que dicha contingencia persista y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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



6. La justificación de las distintas contingencias previstas se realizará y documentará en cualquier caso por el trabajador afectado, con la debida antelación o, en su caso, a la mayor brevedad posible tras el acaecimiento de la misma.

#### **Artículo 24. Permisos para asuntos propios.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de hasta cuarenta y dos horas o seis días de permiso por asuntos particulares durante el año.

2. Tales horas o días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, debiendo mediar un día de trabajo efectivo. No obstante lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar esta acumulación cuando no afecte a las necesidades del servicio, previa propuesta del Director de Área correspondiente.

3. Los trabajadores podrán distribuir dichas horas o días a su conveniencia, previa autorización, salvo los casos de difícil predicción, comunicándolo a la Dirección de Recursos Humanos con una antelación mínima de dos días hábiles y respetando las necesidades del servicio.

4. Si por razones del servicio no se disfruta de este permiso a lo largo del año, podrá concederse en los quince primeros días del mes de enero siguiente.

5. Además de los días de asuntos propios establecidos en el presente artículo, los trabajadores de Emvisesa tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio de servicios prestados para esta Empresa Municipal (incluidos aquellos prestados para el Patronato Municipal de la Vivienda), incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **Artículo 25. Permisos no retribuidos.**

1. Los trabajadores que tengan como mínimo un año de antigüedad al servicio de Emvisesa tendrán derecho, previo informe favorable del Director de Área a que estén adscritos y de conformidad de la Dirección, a disfrutar de permisos no retribuidos por un máximo de quince días naturales al año.

2. Los trabajadores fijos que lleven un mínimo de cinco años al servicio de Emvisesa, podrán solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por plazo no inferior a 16 días ni superior a tres meses previo informe favorable del Director de Área en que se encuentre adscrito al trabajador. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años, no computándose el tiempo del mismo a efectos de antigüedad y premio extraordinario.

3. Estas suspensiones del contrato de trabajo llevarán implícita la baja en la





Seguridad Social por el tiempo que dure la contingencia.

### **Artículo 26. Excedencias y otras situaciones análogas.**

En materia de excedencias y otras situaciones análogas, se estará a lo dispuesto en la Sección Tercera del Capítulo Tercero del Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones que lo complementen o sustituyan.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual establecida en el presente Convenio, así como las que, en su caso, excedan de la jornada especial, definida en el artículo 19 de este Convenio, para aquellos trabajadores que se encuentren acogidos a ella.

2. No se considerarán horas extraordinarias aquellas que se compensen mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Estas horas se compensarán en proporción de 1,5 horas por hora de trabajo excepto las que se realicen en sábados, domingos, festivos o dentro del período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, las cuales se compensarán en el doble de las efectuadas.

3. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando sea imprescindible por necesidades excepcionales del Servicio, debidamente justificadas, a propuesta del Director de Área respectivo y previa autorización de la Dirección. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo exceder de los topes legales.

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

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

## **Capítulo VI. Del salario y sus complementos.**

### **Artículo 28. Del salario.**

1. Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta de Emvisesa, ya retribuyan el trabajo efectivo, sea cual fuere la forma de retribución, o los periodos de descanso computables como de trabajo.







2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **Artículo 29. Estructura del salario.**

1. El salario estará integrado por los conceptos que seguidamente se definen, y con la cuantificación que se determina a continuación:

- a. Haber base: Es el que figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.
- b. Trienios (Complemento ordinario de antigüedad): Consiste en una cantidad por cada tres años de servicios en Emvisesa, según los importes establecidos en el Anexo IV. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.
- c. Premio extraordinario de antigüedad. Consiste en el veinte por ciento del haber base y trienios establecidos para cada categoría y grupo profesional en los Anexos I y IV, correspondiente a cada trabajador que haya cumplido veinte años al servicio de Emvisesa.
- d. Complemento de categoría, derivado de la calificación profesional del trabajador y del nivel del puesto de trabajo que realmente desempeñe. Es consolidable y se cuantifica en el Anexo I.
- e. Complemento personal consolidado.
- f. Complemento de jefatura, en los casos que proceda y se detallan en Anexo II.

Este complemento quedará consolidado por el ejercicio de la jefatura durante dos años.

g. Complemento de mayor dedicación, que remunera la prestación de esta jornada especial regulada en el artículo 19 y se cuantifica en Anexo III.

Para los trabajadores acogidos a este régimen, se considerarán horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada anual a la que estén sujetos, las cuales habrán de regirse por lo establecido en los artículos 27 y 30 de este Convenio.

El percibo del Complemento de mayor dedicación requiere la conformidad del trabajador y será concedido por la Dirección y en función de las necesidades del Servicio. Dicha concesión tendrá carácter indefinido en tanto en cuanto no sea denunciada por cualquiera de ambas partes con al menos dos meses de







antelación.

h. Complemento de Horario Flexible: Este complemento retribuye la realización del horario flexible, exclusivamente en las situaciones determinadas en el apartado c) del artículo 18.2, ascendiendo a una cuantía lineal de 2.340 euros brutos anuales que se distribuirá en 14 pagas.

i. Gastos de locomoción: Cuando por razones del servicio sea necesario el desplazamiento de un trabajador, serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen por tal motivo, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación correspondiente. En los supuestos en que el trabajador emplee su propio medio de transporte, le serán compensados en la cuantía que fije como tope máximo exento la normativa fiscal aplicable en cada momento, siempre que la empresa no ofrezca medios propios de transporte.

j. Gastos de manutención y estancia: Cuando por razones del servicio la empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a efectuar trabajos que obliguen a realizar gastos de comida, o pernoctar en localidad distinta al término municipal de Sevilla, deberán serles abonadas las dietas en la cuantía que fije como tope máximo exento la normativa fiscal aplicable en cada momento y para cada caso concreto.

Cuando por este motivo únicamente se realice una de las 2 comidas principales del día (almuerzo o cena), se abonará la cuantía de 20 euros en concepto de Media Dieta.

Estos importes únicamente se revisarán en el caso de que el Ministerio de Economía y Hacienda modifique las cuantías máximas exentas de estos gastos.

k. Dietas por formación: los trabajadores que asistan a cursos de formación fuera de su jornada laboral, y el tiempo existente entre la finalización de ésta y la hora de inicio del curso sea inferior a 2 horas, tendrán derecho a percibir una cuantía máxima de 12 euros diarios, siempre que la manutención no venga incluida dentro del curso al que se asista, y siendo obligatorio la presentación de factura.

l. Complemento de productividad, que remunera el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su puesto de trabajo. La aplicación de este complemento se determinará por la Dirección de Emvisesa en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, estando presidido dicho proceso por los principios de eficacia y buen resultado de las tareas encomendadas.



En cualquier caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo no originaran ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

La dotación económica para el concepto de productividad será el resultado de aplicar un coeficiente del 0,75% al total de las retribuciones salariales del ejercicio anterior.

Con la finalidad de reducir el absentismo, el 50% de la dotación señalada en el párrafo anterior se repartirá proporcionalmente entre los trabajadores en función de su grado de asistencia efectiva al trabajo, excluyéndose de dicho reparto aquellos trabajadores cuya falta de asistencia (excluida en su caso la que tenga causa en el supuesto previsto en el apartado 1º de la letra c del artículo 23 de este Convenio) supere la media de la empresa en su conjunto más un 30%.

A los efectos de la aplicación del complemento de productividad en cada ejercicio, la Dirección de Emvisesa comunicará a los representantes de los trabajadores los criterios y objetivos planteados antes del comienzo de cada ejercicio.

m. Incentivos, que podrán pactarse entre la Dirección y la Representación del personal, para remunerar trabajos de carácter especial, así como las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su peligrosidad o penosidad. Antes del comienzo de cada ejercicio la Dirección comunicará a la Representación del Personal los puestos sujetos a estos incentivos y la cuantía de los mismos.

n. Pagas extraordinarias correspondientes a fin de Ejercicio, marzo, julio, octubre y diciembre, según se refleja en Anexo I.

— Compensaciones que libremente acuerde la Dirección de la Empresa para suplir los gastos del trabajador producidos como consecuencia del ejercicio de actividades profesionales por encargo de la empresa y para las que sea necesaria la previa adscripción a Colegios Profesionales.

2. Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y cuantías que se establecen en los Anexos del presente Convenio. Las cuantías se revisarán de conformidad con lo establecido en el artículo 3.2. de este Convenio.

3. Además los trabajadores tendrán derecho a las percepciones indemnizatorias y extrasalariales que se recogen en el presente Convenio.

### **Artículo 30. Abono de horas extraordinarias.**

1. Se optará preferentemente por compensar las horas que excedan la jornada ordinaria que se produzcan con horas de descanso, de acuerdo con lo estipulado



en el artículo 27 del presente convenio.

2. En caso de que se abonen, se hará aplicando la siguiente fórmula: Haber base, más complemento de categoría y de jefatura a quien corresponda, más pagas extras, dividido todo ello por el número de horas de trabajo efectivas al año y multiplicado por 1,5.

### **Artículo 31. Quebranto de moneda.**

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio que dentro de sus funciones se encuentre la de atender la caja o transportar dinero en metálico perteneciente a Emvisesa, percibirá un complemento por razones de quebranto de moneda 70 euros mensuales.

### **Artículo 32. Normas supletorias.**

En lo no previsto respecto de retribuciones en los tres precedentes artículos, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo complementan.

Todas las condiciones económicas, salariales o no salariales contenidas en el presente Convenio, serán revisadas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año si el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) desde la indicada fecha hasta el 31 de diciembre del mismo año experimenta un incremento superior al previsto para el personal al servicio del sector público que se contenga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año.

Lo expuesto en el párrafo anterior debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos de la Empresa.

## **Capítulo VII. Prestaciones sociales.**

### **Artículo 33. Anticipos reintegrables.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a los anticipos de retribuciones devengadas que establece la normativa laboral vigente.

2. Los que tengan la condición de fijo de plantilla tendrán derecho a anticipos de retribuciones por importe de hasta dos mensualidades brutas, reintegrables en un plazo máximo de veinticuatro meses consecutivos. Este último derecho no será ejercitable si el solicitante tiene pendiente de cancelación otro anticipo de la misma naturaleza, no pudiendo cancelarse de manera anticipada para la solicitud concatenada de un nuevo anticipo por este concepto, sin que transcurran un mínimo de tres meses.





3. Asimismo, los trabajadores fijos tendrán derecho a anticipos de las retribuciones que integren sus pagas extraordinarias, en cuantía máxima del importe total de las mismas.

Dichas cantidades serán deducidas de la paga extraordinaria sobre la que se pida el anticipo, que será siempre sobre las que se devenguen en el año natural de la solicitud, no pudiendo solicitar anticipos sobre pagas extraordinarias que se devenguen en anualidades futuras.

No podrá acumularse simultáneamente la percepción de dos o más pagas extraordinarias sin que la solicitada haya sido liquidada previamente, ni podrá solicitarse este anticipo en más de dos ocasiones en una misma anualidad, sin perjuicio de que ello pueda ser autorizado por la Dirección de Recursos Humanos, a solicitud del trabajador, en virtud de las circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

#### **Artículo 34. Ayudas a trabajadores con cónyuge, hijos o padres discapacitados.**

Los trabajadores que tengan a su cargo cónyuge, hijos, padres consanguíneos o por afinidad y tutelados, con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales superiores al 65%, debiendo acreditar dichas anomalías con la documentación correspondiente, tendrán derecho a percibir las siguientes ayudas, siempre que no perciban pensión alguna superior al Salario Mínimo Interprofesional:

a. 1.830,19 euros anuales, pagaderos en doce mensualidades.

b. Con carácter excepcional, si los cónyuges e hijos que dan origen a la prestación necesitan recibir algún tipo de educación, asistencia especial, formación profesional, etc. la ayuda podrá incrementarse hasta 4.929,04 euros anuales, previa justificación de gastos, debiendo valorarse la petición por la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 35. Ayudas para estudios.**

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio percibirán, previa justificación de los gastos, como ayuda para estudios, por cada hijo que los curse, las cantidades que se indican para los distintos niveles académicos:

a) Guarderías infantiles o Primer ciclo de educación infantil: se abonará el importe de los recibos mensuales hasta un máximo de 60 euros mensuales, cuando se trate de centros privados y entretanto no se implante la gratuidad de la enseñanza en el primer ciclo de educación infantil, en cuyo caso las ayudas serían las consignadas en la letra b) del presente apartado.

b) Segundo Ciclo de Educación Infantil: 85 euros anuales.





- c) Educación Primaria: 140 euros anuales.
- d) Primer ciclo de E.S.O. (1.º y 2.º de E.S.O.): 165 euros anuales.
- e) Segundo ciclo de E.S.O. (3.º y 4.º de E.S.O.) o Programas de garantía social: 185 euros anuales.
- f) Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio: 205 euros anuales.
- g) Ciclo formativo de Grado Superior de Formación Profesional o equivalentes: 210 euros anuales.
- h) Estudios universitarios: el 80% del importe de la primera matrícula de cada curso de los que integren la carrera de que se trate.
- i) Cuando se trate de estudios universitarios fuera de la provincia de Sevilla, motivados por falta de Facultad, Escuela universitaria o falta de plaza, el trabajador podrá solicitar al inicio del curso, además del importe de la matrícula consignado en el apartado precedente, una ayuda especial de 740 euros por curso.

Cuando se trate de estudios universitarios, ciclos formativos de grado medio y ciclos formativos de grado superior a 50 kilómetros del municipio de Sevilla, motivados por falta de Facultad, Escuela universitaria o falta de plaza, el trabajador podrá solicitar al inicio del curso, además del importe de la matrícula consignado en el apartado precedente, el 50% de la ayuda especial para estudios fuera de la provincia de Sevilla.

En los estudios universitarios se abonará siempre el importe de la matrícula del sistema público, tomando como primera referencia las universidades públicas de Sevilla. Si no existe la carrera en Sevilla, se tomará como referencia la Comunidad Autónoma. Si no, en España y si tampoco existiera, la Comisión Paritaria decidirá la equiparación a una carrera del sistema público español.

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

Las ayudas escolares se podrán percibir siempre que los hijos, a la fecha de finalización del plazo de solicitud, sean menores de veinticinco años.

3. Si es el trabajador el que cursa los estudios, tendrá derecho al importe total de la primera y segunda matrícula, siempre que dichos estudios tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe, y cuente con la aprobación de la Dirección





de la Empresa.

Si los estudios cursados no tuvieran relación con el puesto de trabajo desempeñado, pero sí con algún otro de categoría superior desarrollado en la empresa, la ayuda alcanzará el importe de la primera matrícula, sin que le sea de aplicación al trabajador beneficiario lo establecido en la letra h) del apartado 1.º del artículo 23.

En caso de que el trabajador solicite el acceso a la Universidad para mayores de 25 años, la ayuda ascenderá al 100% del importe de la matrícula, con el límite de 200 euros anuales.

4. La solicitud de las cantidades de percibo anual deberá presentarse durante el plazo del 10 de septiembre al 20 de octubre de cada año, en el impreso correspondiente que a tal efecto se facilite, abonándose a partir de la nómina de octubre.

La solicitud de las cantidades de percibo mensual deberá presentarse una vez iniciado el abono de la misma, en el impreso correspondiente que a tal efecto se facilite, abonándose a partir de su aprobación.

5. Tanto en el caso de estudios propios del trabajador como de los hijos, habrá de solicitarse en la Secretaría del correspondiente Centro en el que se curse estudios y presentarse en Emvisesa, certificado obtenido con posterioridad a 31 de marzo del año siguiente al de inicio del curso académico, acreditativo de hallarse al día de la fecha matriculado en el correspondiente curso y no haber procedido a la anulación de la matrícula.

### **Artículo 36. Otras ayudas.**

Se establecen, además, las siguientes ayudas:

1. Para prótesis y tratamientos de odontología de cualquier tipo, que haya sido previamente prescritos por Facultativo competente al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica a cargo del mismo, con las normas siguientes y topes máximos individuales por año, y siempre y cuando el trabajador no las perciba o las pueda percibir con cargo a otra entidad:

a) Odontología: Prótesis, órtesis, tratamiento odontológico, 225 euros.

b) Varios: Gafas, lentillas y otros dispositivos, 60 euros.

2. En caso de fallecimiento del trabajador por causas naturales, se establece una ayuda de 1.515 euros, destinados a cubrir los gastos ocasionados por el sepelio, o en general, de carácter funerario.







3. Emvisesa abonará hasta un máximo de 432 euros para la temporada de invierno y 432 euros para la temporada de verano para uniformes de trabajo del personal subalterno.

### **Artículo 37. Gratificación por permanencia.**

1. Se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años que, previo acuerdo con la empresa, decida extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, hasta los 64.

2. Esta gratificación, calculada de acuerdo con los salarios fijados en Convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

a. A los 60 años: 12 meses de salario.

b. A los 61 años: 10 meses de salario.

c. A los 62 años: 8 meses de salario.

d. A los 63 años: 6 meses de salario.

e. A los 64 años: Según se determine mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

3. Para efectuar el cálculo de los premios consignados en los apartados precedentes del presente artículo se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales, en la cuantía que se perciba en el momento de la extinción: Salario base, Complemento de Categoría, Pagas Extraordinarias, Complemento de Jefatura y Complemento Personal Consolidado.

### **Artículo 38. Jubilación.**

1. Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y cumplan todos los requisitos establecidos legalmente para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de un nuevo trabajador con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado.

2. Se establece la posibilidad de acceder anticipadamente a la situación de jubilación voluntaria (cuando el trabajador accede a esta situación, a petición propia o por causas de fuerza mayor, antes de cumplir los 65 años de edad) que se concederá cuando el trabajador lo solicite, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.







### **Artículo 39. Complemento de prestaciones por incapacidad temporal.**

1. Emvisesa, desde el primer día en que el trabajador sea dado de baja por accidente o enfermedad, complementará las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social, hasta el 100% de sus retribuciones, mientras permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

2. El complemento al que se refiere el apartado 1 de este artículo cesará en el momento en el que el facultativo de la Entidad contratada por Emvisesa (reconocida por el Ministerio competente en materia de Seguridad Social) para dar cobertura a las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y colaborar en la gestión de la prestación económica por Contingencias Comunes o actividades preventivas de carácter general comprendidas en dicha cobertura, emita propuesta de alta laboral, siempre que dicha alta sea corroborada por la Inspección Médica de la Seguridad Social.

Asimismo cesará en el supuesto de que el trabajador se niegue a la realización de cualquier prueba médica o similares que le sean facilitadas por la Empresa sin coste alguno para aquel, y tendente a la agilización del diagnóstico.

### **Artículo 40. Adaptación de puesto de trabajo a trabajadores con incapacidad permanente.**

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

### **Artículo 41. Seguro por responsabilidades profesionales.**

La Empresa cubrirá los riesgos del ejercicio profesional en la misma, mediante seguro de responsabilidad civil de los trabajadores que les afecte, suscribiendo pólizas de carácter individual o colectivo con capacidad de otorgar cobertura a riesgos por importe de 90.151,82 euros siempre que no esté cubierto por el colegio profesional, correspondiente.

### **Artículo 42. Asistencia letrada.**

Emvisesa defenderá jurídicamente mediante Letrado a sus trabajadores en todas las acciones derivadas de la prestación del Servicio, asumiendo las costas y gastos que se ocasionen, salvo en los casos en que en la Sentencia se declare la existencia de dolo.

### **Artículo 43. Promoción profesional y cultural.**



Emvisesa fomentará la asistencia de sus trabajadores a charlas, conferencias, seminarios y cursos de perfeccionamiento relacionados con el respectivo puesto de trabajo, subvencionando la totalidad de los gastos que ello ocasione e informando de la celebración de los mismos a la Representación del Personal.

La calificación de dichos cursos valorará el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional y otras incidencias contractuales.

#### **Artículo 44. Plan de igualdad.**

Con el fin de adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, Emvisesa se compromete a elaborar un Plan de Igualdad para su implantación durante la vigencia del actual Convenio Colectivo.

Dicho Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### **Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales.**

#### **Artículo 45. Derechos y deberes de los trabajadores.**

1. Se prevén, en aplicación y desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, las siguientes medidas a adoptar en Emvisesa.
2. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de la Dirección de protección de los mismos frente a los riesgos laborales.
3. En cumplimiento del deber de protección, habrá de garantizarse la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia





y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de los medios necesarios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. La formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales será suficiente y adecuada y se realizará tanto al inicio del contrato, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

Están obligados a usar adecuadamente máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad, así como los medios de protección facilitados por Emvisesa.

No desconectarán los dispositivos de seguridad existentes en los lugares de trabajo.

Tendrán el deber de informar a su superior jerárquico directo y al Servicio de prevención acerca de cualquier situación de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

#### **Artículo 46. Comité de seguridad y salud.**

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

2. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de Emvisesa en número igual al de los Delegados de Prevención.

3. En sus reuniones participarán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior y también aquellos trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones y sus normas de funcionamiento se establecerán en su seno.

5. Sus competencias y facultades son:



- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Emvisesa. Se debatirán en su seno los proyectos de planificación, organización y desarrollo de las actividades de prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, mediante propuesta a Emvisesa.
- c) Está facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas oportunas.
- d) Conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y los procedentes del Servicio de prevención en su caso.
- e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, para valorar sus causas y proponer medidas preventivas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de Servicios de prevención.

#### **Artículo 47. Delegados de Prevención.**

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de personal.

2. Sus competencias son:

- a) Colaborar con la Dirección de Emvisesa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 de la LPRL. (consultas obligatorias).
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. A su vez, estarán facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas.
- b) Tener acceso a la información y documentación en materia de condiciones de trabajo, excepto la información médica de carácter personal.





- c) Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos.
- d) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- e) Efectuar propuestas.
- f) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.
- g) En cuanto a la formación facilitada por la misma Emvisesa, el tiempo dedicado se considerará a todos los efectos tiempo de trabajo.

#### **Artículo 48. Suministro de materiales y útiles de trabajo.**

La Empresa suministrará a los trabajadores los materiales y útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.

#### **Artículo 49. Medidas de protección de los trabajadores.**

1. Sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social, se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado se les dará conocimiento.

No será necesario este reconocimiento, cuando a juicio del médico encargado de realizarlo, el personal justifique que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

2. El trabajador que actúe con pantalla de ordenador deberá pasar una revisión oftalmológica cada doce meses.

Asimismo aquellas trabajadoras mayores de treinta y cinco años que lo deseen, tendrán derecho a una revisión ginecológica preventiva, cada seis meses.

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

3. La Empresa elaborará en el primer trimestre de cada año un calendario de reconocimiento por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

#### **Artículo 50. Botiquín.**

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





## **Artículo 51. De los Vigilantes de Seguridad.**

Por la Dirección de la Empresa, a propuesta de la representación del personal, se nombrarán hasta un máximo de tres Vigilantes de Seguridad, con la calificación y funciones que establece la legislación vigente.

## **Capítulo IX. Acción sindical y derechos sindicales.**

### **Artículo 52. Delegados de Personal y Comité de Empresa.**

1. Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa son el órgano representativo de los trabajadores, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

2. Corresponde a la Representación del Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores y, en particular la negociación de sus condiciones económicas, sociales y sindicales, de conformidad con la legislación vigente.

3. Los Delegados de Personal o el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

1.º Designar a un representante que asistirá, en todo caso, con voz y sin voto, a las sesiones del Consejo de Administración de Emvisesa

2.º Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece Emvisesa, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

3.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de lo Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

4.º Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

5.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.







- c. Planes de formación profesional de la empresa.
  - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 6.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 7.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 8.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 9.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 10.º Ejercer una labor:
- a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.
  - b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en Emvisesa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 11.º Participar en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 12.º Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 13.º Informar a los trabajadores en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
4. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas deben elaborarse en el plazo de quince días.





### **Artículo 53. Garantías.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala para delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

### **Artículo 54. Derecho de reunión.**

1. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal





desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Dirección la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de Emvisesa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3. Lugar de reunión.

1.º El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección.

2.º Emvisesa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el párrafo b).

4. Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo acusar recibo.

5. Emvisesa, siempre que sus características lo permitan, pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.



## **Capítulo X. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 55. Faltas.**

1. Las acciones u omisiones sancionables que los trabajadores cometan en el desempeño de su labor o en su relación con la Empresa se clasificaran en leves, graves y muy graves, y podrán ser sancionadas con arreglo a lo establecido en los artículos siguientes.

2. Con carácter general, y en cuanto a las referencias que se hace sobre falta de puntualidad en el presente Capítulo, se entiende por ésta la que exceda del tiempo compensable establecido en el artículo 18.2.e.

### **Artículo 56. Faltas leves. Son faltas leves:**

- a. La falta de asistencia injustificada de un día.
- b. La falta de puntualidad injustificada, de tres días consecutivos o seis días alternos durante un mes.
- c. La no comunicación con la antelación debida de la falta por causa justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- e. Los incumplimientos del trabajador a las especificaciones de la empresa, en materia de riesgos laborales, cuando sean de carácter leve.
- f. El descuido o negligencia en el desempeño de sus funciones cuando cause un perjuicio leve.
- g. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, que no estén calificados como falta grave o muy grave.

### **Artículo 57. Faltas graves. Son faltas graves:**

- a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el Servicio o que causen daño a la Empresa o al público.
- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o público, así como las riñas o discusiones entre compañeros de trabajo en las

dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales desconsideraciones o discusiones tuvieran lugar en presencia de terceras personas, serán consideradas como falta muy grave.

f. Causar daños en los locales, material o documentos de los servicios.

g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Empresa o al público, y no constituyan falta muy grave.

i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los Servicios y no constituya falta muy grave.

j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la Empresa o se utilice en provecho propio.

k. El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de quince horas al mes.

m. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve, o la falta injustificada de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

n. La falta de puntualidad injustificada de cinco días consecutivos o siete alternos en el mes.

o. La grave perturbación del Servicio.

p. El atentado grave a la dignidad de los empleados de la Empresa.

q. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo, ya sea propios o de otros compañeros de trabajo.

r. La reincidencia en falta leve, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

s. Aquellas faltas que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando se cree un riesgo grave.



A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

**Artículo 58. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:**

- a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función.
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
- c. El abandono del Servicio.
- d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Empresa o a los ciudadanos.
- e. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k. La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n. Haber sido sancionada por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- o. Más de tres faltas injustificadas de trabajo.







p. Las faltas injustificadas de puntualidad por más de siete días consecutivos o diez días alternos en el mes.

q. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador de la Empresa. En caso de ser ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, y las que se ejerzan sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además de falta muy grave, abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de quienes las hayan efectuado.

r. El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

s. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre, habiendo mediado sanción por escrito.

t. No adoptar las medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa, de la que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud del resto de los trabajadores.

#### **Artículo 59. Despido y ejecución de sentencias por despido.**

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

En el supuesto de que un trabajador fuera sancionado con el despido y el Juzgado de lo Social dictara sentencia en 1ª Instancia declarando su improcedencia, Emvisesa readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que éste optara por la indemnización fijada en la sentencia.

#### **Artículo 60. Sanciones.**

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

1. A las faltas leves: Amonestación, verbal o escrita.
2. A las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. A las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido disciplinario.

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas y el cumplimiento de los requisitos que establecen los artículos 54 y 55 del Estatuto de los



Trabajadores.

### **Artículo 61. Expediente disciplinario.**

Ningún trabajador podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la previa apertura de expediente, que será tramitado por los Servicios de Personal, con audiencia del interesado y de la Representación del Personal.

La imposición de sanciones se hará constar en el expediente del interesado, y se comunicará igualmente a la Representación del Personal.

### **Artículo 62. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las faltas y sanciones prescribirán en los casos y plazos establecidos en el Ordenamiento jurídico vigente.

### **Artículo 63. Cancelación de notas desfavorables.**

El trabajador podrá solicitar y obtener la cancelación de las anotaciones por sanción que figuren en su expediente personal, siempre que haya observado buena conducta y cumplido la sanción impuesta, una vez transcurran seis años para las faltas muy graves, dos años para las graves y seis meses para las leves.

La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En tal caso los plazos de cancelación serán dobles que los señalados en el apartado anterior.

### **Disposiciones transitorias.**

**Primera.** El personal transferido a Emvisesa por su antecesor, el Patronato Municipal de la Vivienda de Sevilla, gozará de la totalidad de derechos reconocidos por acuerdo del Consejo de Administración de la Empresa en la sesión celebrada el día 26 de mayo de 1.987.

**Segunda.** Al personal mencionado en la disposición transitoria primera así como al que, no estando comprendido en dicha disposición, tuviera a 31 de diciembre de 1.994 la misma consideración de fijo de plantilla, se le garantizan, en tanto mantengan su vinculación contractual con Emvisesa o se encuentren en situación derivada de la misma, los derechos dimanantes de los acuerdos, disposiciones y normas de Régimen interior de los Órganos Rectores de la Empresa, dictados con anterioridad a dicha fecha, incluida la prestación de los servicios Médico farmacéuticos municipales y Seguros de vida y accidentes concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

**Tercera.** Asimismo se garantiza al personal mencionado en la disposición transitoria segunda, la totalidad de los derechos que a su favor se deriven del





Convenio Colectivo de fecha 24 de julio de 1989 («Boletín Oficial» de la provincia número 288, de 15 de diciembre del mismo año), en la medida que les resulte más favorable que lo establecido en el presente Convenio.

**Cuarta.** La Comisión Paritaria, en el entendimiento de que la valoración de puestos de trabajo es un proceso continuo, queda comprometida a velar por su constante actualización y, en su caso, a emitir informe sobre la adecuación de los trabajadores a los puestos de trabajo definidos en la memoria del artículo 9.

**Quinta.** Se designará por la Dirección de Emvisesa una Comisión Técnica de trabajo, en la que se incluirá una representación del personal designada por el Comité de Empresa, que se encargará, durante la vigencia temporal del presente Convenio, de la elaboración y desarrollo del artículo 9, así como el análisis del encuadramiento de las categorías profesionales.

Una vez realizada la Relación de Puestos de Trabajo, la Comisión Paritaria se encargará de su seguimiento, y efectuará cuantas mejoras técnicas sean necesarias.

**Sexta.** Las determinaciones contempladas en los artículos 18.2 b), c) y e), 29.1 g), h) y k), 30, 33, 35, y Anexo III, entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio.

### Disposiciones adicionales.

**Primera.** El personal fijo de plantilla podrá disfrutar del Fondo de Préstamos y prestación de los servicios Médico farmacéuticos municipales. El Fondo de Préstamos será objeto de regulación propia.

**Segunda.** Emvisesa consignará en sus Presupuestos de funcionamiento interno, el importe de los gastos correspondientes a la caseta de Feria. Dicho importe será igual al del año anterior, incrementado con el IPC. La caseta se dedicará a uso y disfrute de los trabajadores de Emvisesa. Su organización y control se llevarán a cabo, siguiendo las instrucciones recogidas en las Normas de la caseta de feria que en su caso se aprueben.

**Tercera.** Emvisesa entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

### Anexo I. Cuadro de retribuciones.

#### Cuadro de retribuciones año 2008.

#### Complemento pagas extraordinarias bruto

Categoría	Base				Total
Categoría	Fin Año	Marzo	Octubre	14	



Secretario General	17.805.72	42.403.31	1.703.60	3.075.03	2.893.29	60.209.03	67.880.96
Director de Área I	17.805.72	39.993.85	1.703.60	2.993.55	2.807.62	57.799.57	65.304.35
Director de Área II	17.805.72	37.798.94	1.703.60	2.919.33	2.729.58	55.604.66	62.957.18
Coordinador Técnico Superior	17.805.72	29.262.90	1.703.60	2.630.68	2.426.07	47.068.62	53.828.98
Técnico N-I	15.112.23	20.517.15	1.703.60	2.243.84	2.019.35	35.629.37	41.596.17
Técnico N-II	15.112.23	16.068.46	1.703.60	2.093.41	1.861.17	31.180.68	36.838.87
Especialista N-I	15.112.23	13.526.34	1.703.60	2.007.43	1.770.78	28.638.57	34.120.39
Especialista N-II	11.265.14	14.831.31	1.703.60	1.921.46	1.680.41	26.096.45	31.401.93
Administrativo N-I	11.265.14	13.560.18	1.703.60	1.878.48	1.635.21	24.825.32	30.042.62
Administrativo N-II	11.265.14	11.018.18	1.703.60	1.792.52	1.544.82	22.283.32	27.324.26
Auxiliar	9.211.17	11.220.30	1.703.60	1.792.90	1.478.98	20.431.47	25.343.95
Auxiliar de Oficio	8.408.97	9.961.43	1.703.60	1.660.19	1.405.71	18.370.40	23.139.91
Ordenanza	8.408.97	9.425.79	1.703.60	1.642.09	1.386.66	17.834.76	22.567.11

### Anexo II. Complemento de Jefatura.

#### Complemento de jefatura

Categorías	Jefatura de Dpto.	
Jefatura de Sección		
Técnico Superior	5.278.15	4.222.52
Técnico N-I	5.105.46	4.084.37
Técnico N-II	4.510.80	3.608.64
Especialista N-I	4.170.98	3.336.78
Especialista N-II	3.831.17	3.064.94
Administrativo N-I	3.661.26	2.929.01
Administrativo N-II	3.321.48	2.657.18

### Anexo III. Complemento de mayor dedicación (120 horas).

#### Complemento mayor dedicación.

Categorías	Sin Jefatura	Jef. Sección	Jef.
Departamento			
Secretario General	8.107.88		
Director de Área I	7.800.12		
Director de Área II	7.519.77		
Coordinador	6.429.47		

Técnico Superior	5.133.37	5.637.72	5.763.81
Técnico N-I	4.968.35	5.456.20	5.578.16
Técnico N-II	4.400.13	4.831.16	4.938.91
Especialista N-I	4.075.43	4.473.98	4.573.62
Especialista N-II	3.750.73	4.116.81	4.208.33
Administrativo N-I	3.588.37	3.938.22	4.025.68
Administrativo N-II	3.263.68	3.581.06	3.660.41
Auxiliar	3.027.15		
Auxiliar de Oficio	2.763.89		
Ordenanza	2.695.47		

Los importes recogidos en la tabla se refieren a la jornada anual de 120 horas retribuida con el complemento de mayor dedicación regulado en el artículo 19) de este Convenio. Para la determinación del importe de dicho complemento para la jornada anual de 30, 60 y 90 horas, se aplicará a los recogidos en esta Tabla los porcentajes del 25%, 50% y 75%, respectivamente.

#### **Anexo IV. Importe trienios.**

##### **Importe trienios**

##### **Categorías**

##### **Importe**

Secretario General	47.47
Director de Área I	47.47
Director de Área II	47.47
Coordinador	47.47
Técnico Superior	47.47
Técnico N-I	47.47
Técnico N-II	47.47
Especialista N-I	38.00
Especialista N-II	28.52
Administrativo N-I	28.52
Administrativo N-II	28.52
Auxiliar	19.04
Auxiliar de Oficio	19.04
Ordenanza	14.29