



## «CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL «ÉCIJA COMUNICACIÓN»

### Título Preliminar

#### Capítulo I Disposiciones Generales

##### Artículo 1. Definiciones.

1. Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas E.TT.
2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.
3. Al hacerse referencia al Fondo de Acción Social, Relación de puestos de Trabajo, Complemento Personal y otras similares se realizara la cita mediante las siglas correspondientes FAS, RPT, CP.
4. De la misma forma, cuando se hace mención a la empresa, debe entenderse en sentido amplio, independientemente de su posible cambio de denominación social.

##### Artículo 2. Objeto.

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre el Ente Público Empresarial «Écija Comunicación» y sus trabajadores por cuenta ajena, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85 del E.TT.

##### Artículo 3. Legitimación negocial.

En cuanto a la formalización del presente convenio los representantes: del personal en el Ente Público Empresarial «Écija Comunicación» y el Concejal Delegado responsable del mismo, en representación delegada del Sr. Alcalde Presidente, se reconocen legitimidad suficiente para su conclusión y firma con los efectos previstos el art. 87.1 del E.TT.

#### Capítulo II Vigencia

##### Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio regula las relaciones de los trabajadores, incluidos en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo de el EPEL «Écija Comunicación», incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones

fuera del término municipal de Écija.

#### **Artículo 5. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por el EPEL «Écija Comunicación», realizada en cualquiera de los centros de trabajo o dependencias.

#### **Artículo 6. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio establecen y regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, mediante relación jurídico-laboral, preste sus servicios profesionales y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias del EPEL «Écija Comunicación».

2. Queda excluido expresamente el personal de alta dirección contratado con arreglo al R.D. 1382/85, el cual se regulará por las prescripciones establecidas en el propio contrato y por las disposiciones que le sean de aplicación en cada caso concreto.

3. En el caso de existir algún trabajador, que tuviera reconocidas condiciones económicas, que, consideradas en su conjunto y su cómputo anual, fueran mas beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetaran con carácter estrictamente personal.

#### **Artículo 7. Ámbito temporal.**

El presente convenio entra en vigor a todos los efectos desde el momento de su firma y tiene una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de este convenio.

### **Capítulo III Disposiciones complementarias**

#### **Artículo 8. Prórroga.**

1. El contenido de este convenio íntegramente considerado se prorrogará tácitamente de no mediar denuncia conforme al artículo

11. La prórroga se entenderá eficaz por años naturales, contados desde el día siguiente al del agotamiento de la vigencia temporal establecida en el art. 7 del presente convenio o de la de sus eventuales prórrogas.

2. Asimismo, de haber mediado denuncia, si se agotara su vigencia temporal se entenderá prorrogado sin solución de continuidad hasta la conclusión de un nuevo convenio que lo sustituya con igual ámbito de vigencia, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine sobre su retroactividad.

3. Por tanto, en cualquiera de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, el conjunto del clausulado continuará en vigor, siendo aplicable en todos sus términos y produciendo los efectos que de él se derivan.

### **Artículo 9. Revisión.**

Si llegado el 31 de diciembre de 2009 no estuviese aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado y de forma provisional, hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se aprobase se retrotraerá, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2010. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las Retribuciones Básicas y Complementarias de carácter fijo en el porcentaje que establezca los Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que lo sustituya.

### **Artículo 10. Indivisibilidad y condiciones más favorables.**

1. El contenido de este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.

2. Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo del EPEL «Écija Comunicación». Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente convenio en la forma legalmente establecida.

### **Artículo 11. Denuncia.**

1. La denuncia de este convenio se realizará mediante comunicación expresa de cualquiera de las partes firmantes notificada a la otra de forma fehaciente o a través del Registro General del Ayuntamiento de Écija.

2. La denuncia se ajustará a las siguientes condiciones:

a) Habrá de realizarse por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, según el art. 3.

b) En la denuncia se harán constar los siguientes extremos:

- Legitimación que ostenta.
- Materias objeto de negociación.
- Representantes en la comisión negociadora.
- Fecha propuesta para la constitución de la comisión negociadora, dentro del



plazo establecido en el art. 12.

- Fecha y firma.

3. La denuncia del Convenio habrá de formularse con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio por cualquiera de las partes firmantes. Formulada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días naturales.

### **Artículo 12. Comisión negociadora.**

1. La parte receptora de la denuncia sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.
2. En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la comunicación de denuncia, se constituirá la Comisión negociadora del Convenio colectivo.
3. La composición de esta comisión será determinada por cada una de las partes sujetándose a lo dispuesto en el art. 88.3 del E.T.

## **Capítulo IV Interpretación y control**

### **Artículo 13. Comisión paritaria.**

1. Conforme al artículo 85.3, apartado e) del E.T.T., desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, queda constituida con carácter permanente la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control de la ejecución del Convenio Colectivo.

Los miembros de la Comisión serán nombrados por cada una de las partes de acuerdo con sus normas específicas. Ambas partes estarán integradas por representantes del EPEL «Écija Comunicación» y, por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, por un miembro de cada sindicato con representación en la misma. Las partes, además, podrán estar asistidas por asesores que, en cualquier caso, no alterarán la condición paritaria de la Comisión.

2. Salvo que posteriormente se establezca otra cosa, bien a través de acuerdos concretos, bien por la aprobación de un Reglamento de funcionamiento, la regulación básica del funcionamiento de la Comisión será el siguiente:

a) Como órgano de seguimiento y control del desarrollo del Convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año. Si no establece un calendario concreto la Comisión, estas sesiones se celebrarán durante los meses de abril y de octubre.

b) Con carácter extraordinario, las partes podrán someter a la consideración de la





Comisión Paritaria cuantos asuntos consideren convenientes. Las reuniones que se celebren con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, quedarán válidamente convocadas mediante comunicación escrita expresa a la otra parte. Esta comunicación incluirá, como mínimo, los siguientes datos:

- Fecha, hora y lugar propuesto para celebrar la reunión.
- Indicación sucinta de los asuntos que deberán someterse a la consideración de la Comisión.

c) La celebración de las reuniones que se soliciten con carácter extraordinario no podrá demorarse, bajo ningún pretexto, más de quince días desde la fecha de la solicitud.

d) Los acuerdos se adoptarán por consenso, sea cual sea el número de miembros de las partes que asistan o estén presentes, tanto en las deliberaciones como en la adopción de acuerdos.

e) La Secretaría de la Comisión será ejercida, salvo disposición posterior en contrario, de forma mancomunada, correspondiendo a un miembro de cada una de las partes la elaboración de las actas de las sesiones.

3. Son funciones propias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del contenido del Convenio Colectivo.
- Vigilancia, valoración y control de la correcta aplicación del Convenio Colectivo así como de la normativa legal aplicable en cada caso.
- Función de conciliación y mediación previa a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral, cuando así se haya determinado.
- Confección de normas propias de funcionamiento que, en su caso, sustituyan o modifiquen el contenido básico de la regulación recogida en el presente artículo.
- Cuantas funciones se atribuyan de común acuerdo las partes.
- Aquéllas otras que se deriven del contenido del Convenio Colectivo y que no estén expresamente atribuidas a otras comisiones o que las partes sometan a su consideración.
- Conocimiento y control de las actividades de las demás comisiones que estén creadas o que en el futuro puedan crearse.
- Todas las demás que en el futuro puedan atribuirse legal o convencionalmente.

4. El incumplimiento de los acuerdos válidamente adoptados por las partes en la





Comisión, habilitará a la parte social del Convenio al ejercicio de acciones para hacer efectivo el estricto cumplimiento de los acuerdos concretos suscritos por las partes, de lo pactado en Convenio colectivo, o en la normativa laboral aplicable en cada caso.

## **Título I Normas de organización de la actividad laboral**

### **Capítulo I Organización del trabajo y del personal**

Sección 1ª. Organización del trabajo

#### **Artículo 14. Organización y racionalización del trabajo.**

1. La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos del EPEL «Écija Comunicación». Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:

- La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.
- La racionalización y mejora de los medios técnicos y de los procesos operativos.
- La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.
- El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.
- La profesionalización y promoción profesional y económica.
- La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

#### **Artículo 15. Participación.**

La parte social tiene el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesario la negociación previa con la representación de los trabajadores.

Sección 2ª. Organización del personal.

#### **Artículo 16. Registro de Personal.**

1. La Empresa creará un registro de personal que será único. En dicho registro deberá inscribirse el personal incluido en el ámbito de aplicación personal de este





convenio.

2. La inscripción se efectuará una vez formalizado el contrato de trabajo y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador.

3. Deberán anotarse respecto de los trabajadores inscritos los hechos o circunstancias siguientes:

a) Altas.

b) Bajas.

c) Reingresos.

d) Cambios de destino o unidad administrativa.

e) Prórrogas del contrato, en su caso.

f) Excedencias.

g) Situaciones.

h) Reconocimiento de antigüedad.

i) Categoría profesional.

j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.

k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.

l) Premios, sanciones, menciones, etc.

4. El trabajador, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultado para instar a la empresa su corrección o actualización según proceda en cada caso.

### **Artículo 17. Grupos profesionales.**

En atención al nivel de estudios, experiencia profesional o especialización los trabajadores del EPEL «Écija Comunicación», se clasifican en los siguientes grupos que, además, servirán para determinar el sueldo o salario base a tenor de este convenio.

Grupo I: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de licenciado, expedido por una facultad o escuela técnica superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones







o desempeñar un puesto de trabajo para el EPEL «Écija Comunicación».

Grupo II: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de diplomado, formación profesional de tercer grado o título equivalente expedido por el Ministerio de Educación, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para el EPEL «Écija Comunicación».

Grupo III: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de bachiller superior, BUP, formación profesional de segundo grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la plantilla del EPEL «Écija Comunicación».

Grupo IV: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de graduado escolar, bachiller elemental, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral. En este grupo se integraran los trabajadores que carezcan de titulación alguna, y esté definido en la plantilla del EPEL «Écija Comunicación».

Para el ascenso a los grupos profesionales, se tendrá en cuenta la experiencia laboral equivalente en sustitución de la titulación, siendo exigible la titulación en los grupos superiores.

### **Artículo 18. Categorías profesionales.**

La categoría profesional se determinará, dentro de cada uno de los grupos profesionales, atendiendo a las características propias de cada puesto de trabajo. A tales efectos se establecen dieciséis niveles distribuidos en cuatro bloques según el grupo de clasificación, uno de los cuales se asigna a cada trabajador, conforme a la siguiente escala.

Grupo	Niveles
I	20-30
II	18-26
III	16-22
IV	14-18

La asignación de cada uno de estos niveles determina la cuantía que percibe cada trabajador en concepto de complemento categoría.







## Artículo 19. Relación de puestos de trabajo.

1. Anualmente se aprobarán previa presentación a la consideración del órgano rector de la empresa: el presupuesto anual, la plantilla, junto a la Relación de los Puestos de Trabajo, que deberá comprender todos los puestos a desempeñar por personal laboral fijo y temporal debidamente clasificados.

2. No obstante lo anterior, la plantilla de la Empresa podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

- Cuando el incremento del gasto quede compensado por la oportuna reducción de otros capítulos del gasto.
- Siempre que el incremento de las dotaciones sea como consecuencia del establecimiento o ampliación de los servicios.
- Siempre que analizado el volumen anual de servicios extraordinarios de alguna dependencia se constate un acumulado de 350 horas extraordinarias.
- Siempre que algún puesto de trabajo haya sido ocupado por trabajador temporal por un período superior a 24 meses de forma continuada en un periodo de 30 meses.

3. La modificación de la plantilla requerirá previa negociación con la Representación de los trabajadores.

4. Con la Relación de Puestos de Trabajo existente en la Empresa, que se confeccionará anualmente, se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos humanos de acuerdo con las necesidades de la Empresa, en ella se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo deberá contener:

- La denominación y las características esenciales de todos los puestos de trabajo existentes en la Empresa.
- Los requisitos exigidos para su desempeño.
- El Grupo, nivel de complemento de categoría y el complemento del puesto de trabajo.
- La forma de provisión.

5. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.



6. Los puestos de trabajo señalados en la relación de puestos de trabajo podrán ser desempeñados por trabajadores con relación de carácter temporal cuando queden vacantes y hasta tanto no sea cubierto por trabajador con carácter indefinido. Dichas relaciones se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en su caso y nunca se mantendrán más allá de la ocupación efectiva del puesto de trabajo por trabajador con contrato indefinido.

7. No obstante también cabrá contratación de personal laboral con carácter temporal cuando se realice por tiempo determinado y con cargo a los créditos correspondientes a personal laboral eventual para cubrir necesidades coyunturales de duración determinada.

8. Los puestos de trabajo correspondientes a trabajadores en situación de excedencia, sea cual sea la modalidad de ésta, seguirán incluidos en la R.P.T. en tanto no se produzca la extinción del contrato por las causas legalmente o convencionalmente admitidas.

## **Capítulo II Ingreso y selección del personal fijo y del temporal**

### **Artículo 20. Ingreso.**

Para el ingreso de personal laboral al servicio del EPEL «Écija Comunicación», se distinguirá entre personal laboral fijo y personal laboral temporal o contratado de duración determinada. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar.

Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las Bases establecidas en cada caso.

Para el ingreso como personal laboral temporal es necesario haber sido seleccionado conforme a lo establecido en el art. 22 de este convenio.

### **Artículo 21. Selección de personal laboral fijo.**

1. La selección y contratación del personal laboral fijo se realizara bajo los principios de igualdad, merito, capacidad y publicidad.
2. En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos se estará expresamente a lo dispuesto por la comisión de selección.

### **Artículo 22. Selección de personal laboral temporal.**

1. La selección y contratación de personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se inspirará en los principios de

igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad. El procedimiento para la selección de este personal se ajustará a lo establecido en el presente artículo.

2. A los efectos de seleccionar a los aspirantes a las contrataciones y al personal incluido en el art. anterior, se constituirá a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Selección que estará compuesta en base a las siguientes reglas:

- El número de componentes del Órgano de selección será de 5.
- No podrán formar parte de éstos el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual.
- La pertenencia al Órgano de selección será siempre a título individual, no pudiendo estar representando a nadie.
- La composición del Órgano de selección tenderá a la paridad entre mujeres y hombres.
- Se negociara las formas de colaboración de los Sindicatos en materia de órganos de selección.
- El/la Secretario/a del Consejo de Administración de la Empresa, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. Actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

3. Para la adopción de acuerdo se requerirá la presencia de, al menos, cuatro de los/as cinco componentes.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, con carácter general, por la mayoría de los presentes. Las propuestas aprobadas válidamente por la Comisión tendrán carácter vinculante.

4. Las contrataciones de personal laboral que se puedan producir sin el acuerdo o propuesta de contratación de la Comisión de Selección serán consideradas nulas, por incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y habilitará a la representación de los trabajadores para ejercitar las acciones legales correspondientes.

5. La Comisión se reunirá a instancia del Órgano Rector y/o Dirección de la Empresa que propondrá la apertura de los procesos selectivos que considere convenientes para el buen funcionamiento de los servicios.

Con carácter general, la citación se realizará por escrito, con cuarenta y ocho horas, al menos, de antelación a la fecha de celebración de la reunión.

La Comisión decidirá sobre las siguientes cuestiones:

- Comprobación de que se dan los requisitos exigidos por la legislación vigente para poder realizar la contratación.
- Forma en que se realizará la oferta, bien mediante Oferta Pública a través del Tablón de Anuncios de la empresa, bien mediante Oferta Genérica a través de I.N.E.M. Asimismo, en el caso de que se realice por Oferta Pública, decidirá el plazo de presentación de solicitudes para participar en el correspondiente proceso selectivo.
- Aprobación del listado de admitidos y de excluidos.
- Determinación de las pruebas que los aspirantes deberán realizar. Estas pruebas se basarán en criterios objetivos y deberá garantizarse el secreto de las mismas.
- Valorará los ejercicios.
- Elaborará la correspondiente propuesta de contratación a favor de los candidatos seleccionados.
- Resolverá las reclamaciones que se puedan producir en relación con los procesos selectivos.

### **Artículo 23. Período de prueba.**

Todos los contratos se celebrarán por escrito e incluirán, en todo caso, el período de prueba en los contratos eventuales.

El período de prueba queda establecido en quince días para el personal no cualificado, veinte días para el cualificado, tres meses los titulados medios y seis meses, para los titulados superiores.

La situación de I.T. del trabajador en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

### **Artículo 24. Empleo juvenil.**

Para estimular el empleo juvenil, el EPEL «Écija Comunicación», reservará un porcentaje de los puestos de trabajo que se convoquen y fijará, de acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores; dicho porcentaje no podrá ser inferior al 15% de la plantilla, de acuerdo con la legislación vigente, y 5% de los puestos de trabajo convocados para aquellas personas con minusvalía superior al 33%.

## **Capítulo III Provisión y promoción profesional**

### **Artículo 25. Provisión de puestos de trabajo.**



1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, al menos anualmente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Concursos de promoción.
- b) Acceso a la condición de laboral fijo.
- c) Concurso de traslado.

2. Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, los procesos podrán llevarse a cabo separadamente por grupos o categorías, en función de las necesidades existentes.

### **Artículo 26. Concursos de promoción.**

La promoción se realizará a través del mecanismo del concurso.

El concurso es el procedimiento por el cual se aspira a ocupar una categoría correspondiente a un grupo superior o distinto nivel en el mismo grupo. Podrán participar en estos concursos los trabajadores que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de un año en la misma categoría profesional desde la que se concursa. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el grupo o categoría a la que se aspira.

Estos concursos se ajustarán al siguiente procedimiento:

1. La Empresa aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar su adecuación al grupo o categoría. El baremo y las pruebas serán acordados con el Comité de Empresa.
2. En caso de realizarse pruebas, la evaluación de éstas sólo podrá ser de apto o no apto, de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de méritos lo que determine el mejor derecho para el acceso.
3. En las comisiones de valoración tendrán participación los representantes de los trabajadores.

Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se concursa. En caso de empate se estará a la antigüedad.

Supuestos especiales:

Excedentes forzosos.





- Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar la plaza. En caso de ser varios los trabajadores sujetos a esta preferencia absoluta.

Excedentes voluntarios.

- Para aplicar el baremo señalado a este personal se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa será la suma de los siguientes periodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto de trabajo en el que se le concedió la excedencia y, el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria de concurso.

Las convocatorias serán acordadas con la representación sindical.

Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo solicitar nueva plaza en ningún otro concurso hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo en el nuevo destino.

Baremación de méritos:

Por poseer título académico relacionado con el puesto a que se concursa, aparte de la exigida para acceder al grupo a que se pertenece, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la forma siguiente:

1. Titulación máxima dentro de la rama, profesión o especialidad, 1,50 puntos.
2. Segundo nivel de titulación con las características anteriores, 0,75 puntos.
3. Tercer nivel de titulación con las características anteriores, 0,50 puntos.

A estos efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación y Ciencias con carácter general y válido a todos los efectos.

No se valorarán como méritos, títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

Por la participación en cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1,50 puntos, en la forma siguiente:

• Cursos de 1 a 10 h.:	0,10 puntos.
• Cursos de 11 a 20 h.:	0,25 puntos.
• Cursos de 21 a 40 h.:	0,35 puntos.
• Cursos de 41 a 100 h.:	0,50 puntos.
• Cursos de 101 a 300 h.:	0,75 puntos.
• Cursos de más de 300 h.:	1,00 puntos.

Si el curso fuera impartido por un organismo oficial; 0,20 puntos (adicionales). En caso de que en el curso se hubieran efectuado pruebas calificadoras finales y éstas no se hubieran superado, no se valorará como méritos.

La antigüedad se valorará hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente:

1. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en la Empresa, 0,25 puntos.
2. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en otras Administraciones Públicas, 0,10 puntos.
3. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, en un puesto de nivel de complemento de destino existente inferior al asignado al puesto al que se opta, 0,10 puntos (adicionales).

La experiencia en las mismas áreas de conocimiento correspondientes a las del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 8,70 puntos, en la forma siguiente:

1. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en la Empresa, y similares características, hasta un máximo de 5 puntos, 0,75 puntos.
2. Por cada año de servicio o fracción superior de seis meses en puesto de similares características de otras Administraciones, hasta un máximo de 2 puntos, 0,50 puntos.
3. Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en puesto de similares características en la empresa privada, hasta un máximo de 1,70 puntos, 0,40 puntos.

Los puntos así obtenidos podrán variar en más/menos 0,20 puntos años, en función de que la experiencia alegada se corresponda en mayor o menor medida con las funciones a desarrollar en el puesto a que se concurre.

Se valorarán, hasta un máximo de 0,50 puntos, otros méritos tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios etc., impartidos por el aspirante, siempre y cuando estén relacionados con las funciones asignadas al puesto a desempeñar. Esta prueba no será tenida en cuenta en la obtención de los puntos mínimos para aprobar.

Este baremo servirá como base general, no obstante se podrá negociar entre la Representación legal de los Trabajadores y la Empresa la baremación para cada convocatoria.



Las Comisiones de Servicio o nombramientos, que hayan reunido los requisitos legales establecidos de igualdad, publicidad, méritos y capacidad, serán valorados como méritos.

### **Artículo 27. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año o superior a ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

2. A tal efecto se considerarán trabajos de superior categoría los que así vengan determinado por aplicación de la normativa laboral vigente.

3. Durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, los trabajadores devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, debiendo ser abonadas con la liquidación de haberes mensual como tales desempeños de trabajos de superior categoría.

4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a 30 días naturales, manteniéndose los demás derechos relativos a la categoría profesional que poseyera y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, sin merma de sus retribuciones.

Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar ningún trabajo de categoría inferior hasta transcurrido un año.

5. A los efectos oportunos se consideran trabajos de inferior categoría a los especificados por el R.D.L. 1/1995 en su artículo 39.

## **Capítulo IV Suspensión del contrato y excedencias**

### **Disposiciones generales**

El personal tiene derecho a que se le reconozcan las situaciones de excedencias en los términos y con los requisitos regulados en este convenio y en la normativa aplicable.

### **Artículo 28. Excedencia voluntaria.**

1. Los/as trabajadores/as fijos/as con una antigüedad mínima de un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de inicio propuesta por el interesado, excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año y sin límite máximo de duración. En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia voluntaria hasta que haya cubierto un período efectivo de dos años al servicio de la empresa, contados a partir de la fecha de

reingreso.

2. Una vez solicitada se concederá con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado. El reingreso podrá obtenerse, previa solicitud del interesado y en todo caso nunca antes del año del inicio de la excedencia, a través de alguno de los procedimientos siguientes:

a) Mediante su participación en los concursos de traslados y de provisión, siempre que hubiera solicitado el reingreso con antelación a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias que en cada convocatoria del propio concurso se señale.

b) Por adscripción provisional a un puesto vacante de su categoría o de una inferior si así lo solicita expresamente y cumple los requisitos, debiendo participar en el primer turno de traslado o provisión en el que se convoquen plazas/puestos de su categoría, a fin de obtener la adscripción definitiva.

3. De no obtener destino en el concurso de traslado, de provisión o en el supuesto de que a consecuencia del mismo la vacante que inicialmente le fue adjudicada con carácter provisional sea asignada a otro trabajador concursante, se le dará destino definitivo, previa opción, en su caso, entre las no ocupadas restantes del turno de traslados, tanto si se trata de plazas/puestos liberadas en el mismo como si se trata de plazas/puestos declaradas desiertas.

4. Si el trabajador adscrito provisionalmente a un puesto vacante incumpliera su obligación de participar en el turno de traslado o provisión, según los términos expuestos en el párrafo anterior, será adscrito, con carácter definitivo, al puesto de trabajo que la

Empresa determine dentro de su misma categoría.

5. De no existir vacante de su categoría profesional en el momento de solicitar el reingreso podrá, previa aceptación, adscribirse a una plaza/puesto de categoría inferior, siempre que se reúnan los requisitos mínimos de acceso, manteniéndose esta situación hasta tanto se produzca vacante en la categoría profesional del trabajador afectado, cumpliéndose en todo caso lo dispuesto en el párrafo anterior.

6. Los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y normas de desarrollo, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya por declaración expresa de la Empresa.

A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de antigüedad a que se refiere



el número 1 del presente artículo, ni el tope de duración mínima allí indicado.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesara la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse el reingreso en el indicado plazo.

7. A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de excedencia para el cuidado de familiares regulado en el art. 30 del presente convenio, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

### **Artículo 29. Excedencia forzosa.**

1. Los/as trabajadores/as fijos comprendidos en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a la excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) Cuando fueren nombrados o elegidos para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Cuando fueren nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria u Organizaciones Sindicales que tengan reconocida especial audiencia, conforme establece la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

c) La comisión paritaria estudiará y aprobará, en su caso, otras situaciones similares que puedan presentarse a su consideración.

2. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno, centro y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cesó la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

4. En todo caso, los excedentes forzosos, deberán efectuar el reingreso para poder solicitar la excedencia voluntaria.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo los susceptibles de autorización de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.





6. Al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984, de 26 de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

### **Artículo 30. Excedencia por cuidado de familiares.**

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

3. La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

5. El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Durante dos años, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban.

Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a puesto de igual nivel y retribución.

### **Artículo 31. Excedencia por violencia de género.**

1. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.



2. Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de S.S. que sea de aplicación.

3. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

4. Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

### **Artículo 32. Suspensión de contrato.**

El régimen de aplicación a la suspensión del contrato de trabajo será el establecido por el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones relativas a la suspensión del contrato de trabajo, tendrán el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo más favorable.

### **Artículo 33. Baja por I.T.**

En caso de situación de I.T. del trabajador, tendrá derecho, desde el primer día de la baja a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas, abonándose por parte de la Empresa, y encargándose esta de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.

## **Capítulo V Tiempo de trabajo y de descanso**

### **Artículo 34. Jornada.**

1. La jornada de trabajo efectivo será 35 horas semanales. Su distribución se llevará a cabo entre las 9:00 h. y las 21:00h.

2. En caso excepcional y en función de las necesidades del servicio, el número de horas semanales podrá llegar hasta 37'5 horas, excepto los supuestos de trabajos a turno, sin exceder del cómputo anual de horas.

3. El horario de los diferentes servicios será el que establezca el EPEL «Écija Comunicación». Cuando la modificación o variación del horario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con la Representación Legal de los Trabajadores.

4. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando el trabajador



realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos descansos de 15 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

5. Cuando la jornada se realice a turnos, la duración de estos no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

Para aquellos trabajadores cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del trabajador.

### **Artículo 35. Horas nocturnas y Guardias.**

— Horas nocturnas:

1. Todo trabajador, que durante la vigencia del Convenio tuviese que realizar a causa de su trabajo turnos en horario nocturno tendrá un suplemento por cada hora realizada durante el período comprendido entre las 22,00 y las 6,00 horas de 1,80 euros. Dicho suplemento se sumará al Complemento del puesto de trabajo.

2. Ningún trabajador estará en turno nocturno más de dos semanas consecutivas.

— Guardias:

Para cubrir las necesidades del servicio desde la finalización de la jornada, los descansos semanales y los días festivos, se mantendrá un sistema de guardias cuyos componentes se designaran por la empresa con un sistema acordado con la representación de los

trabajadores, siendo siempre voluntario para el trabajador, y entrando en un sistema de rotación, de forma alternativa entre los componentes del servicio. Las cantidades económicas a percibir por la prestación de esta disponibilidad del trabajador, o guardia, serán incluidas en el complemento de puesto de trabajo.

De este modo se estipula una cantidad fija para el trabajador de 150 euros por cada guardia de fin de semana que realice, más un día de descanso.

En previsión de que tuviese que acudir personal de refuerzo los fines de semana y festivos, que no sean estrictamente los que se realizan por la disponibilidad o guardia, a los componentes del refuerzo se les retribuirá con 98,00 euros/día por trabajador/a.

Será competencia del personal de guardia la resolución de los problemas, que surgieran y necesitaran por razón de urgencia o necesidad en el servicio.





Los trabajos de continuación de la jornada laboral que se realicen fuera de la misma, no cubiertos por guardias, serán compensadas como horas extras o descanso.

### **Artículo 36. Festivos.**

1. El calendario de festivos para el período de vigencia del Convenio será anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas competentes al efecto, y además el día 22 de mayo de cada año natural, festividad de Santa Rita y los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborable.

Si algunos de estos días coincidiesen en no laborable se negociará su modificación con la Representación de los Trabajadores.

2. Todo trabajador, que por circunstancias de su puesto de trabajo, tenga que desarrollar el mismo en día festivo, tendrá derecho al abono de una cantidad de 150 euros.

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio determinará si las necesidades del servicio están justificadas o no, en caso de que no lo estén se denegará la realización de dichas horas.

3. En casos excepcionales y por necesidades del servicio, el EPEL «Écija Comunicación» podrá acordar con los trabajadores cuyos servicios se requieran en las fiestas y eventos especiales como Semana Santa, Feria, etc., una compensación económica que deberá estar consensuada entre ambas partes.

Estas cantidades no serán inferiores a las siguientes:		
Fecha	Tipo de servicio	Retribución p/p
Semana Santa	Retransmisión en Directo del paso por tribuna de las Hermandades de la ciudad.	900 euros
Feria de septiembre	Programa en Directo de Lunes a Viernes	600 euros
Carnaval	Retransmisión de Directo de los Actos derivados de estas fiestas	600 euros
Días Festivos	Retransmisión en Directo de eventos especiales en días festivos (pregones, jornadas electorales, festividad de la patrona, etc...)	200 euros
Días Especiales (24 diciembre, 31 diciembre)	Retransmisión y cobertura de eventos en Directo	500 euros

### **Artículo 37. Descanso semanal.**

1. Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.

En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso





semanal, previo acuerdo con la Representación de los trabajadores y en su defecto con el trabajador afectado dando conocimiento a sus Representantes, y siempre que haya acuerdo entre trabajador y empresa.

2. Esta cláusula no será de aplicación en aquellos servicios que por sus características habitualmente se presten en festivos, sábados y domingos.

### **Artículo 38. Vacaciones.**

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente con arreglo a la planificación que se efectúe por el responsable del Servicio.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

En consecuencia, los días adicionales de vacaciones en función de la antigüedad incrementarán el periodo vacacional en los siguientes términos:

- Quince años de servicio: un día hábil
- Veinte años de servicio: dos días hábiles
- Veinticinco años de servicio: tres días hábiles
- Treinta o más años de servicio: cuatro días hábiles.

3. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

4. En el caso de permiso de maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o el primer trimestre del año siguiente.





5. Régimen de disfrute de las vacaciones:

a) Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos, a iniciativa del/la trabajador/a. Cuando exclusivamente por razones del Servicio, no puedan disfrutarse en los meses citados, se primará al/la trabajador/a con un mínimo de tres días más de vacaciones.

b) Podrán ser fijadas fuera de aquel período por iniciativa y voluntad del/la trabajador/a, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

c) En el caso de acumulación de peticiones en un mismo período, las vacaciones se disfrutarán en la fecha en que, de común acuerdo, se establezca entre el Servicio y el/la trabajador/a. De no ser ello posible, primará el criterio de antigüedad, con rotación para años sucesivos.

6. Se confeccionara, en el primer trimestre del año, el calendario anual de vacaciones sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación.

7. Situación de incapacidad temporal durante las vacaciones:

a) Si durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a padeciese una situación de Incapacidad Temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

b) Será condición inexcusable, la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca, o justificante expedido por el médico de desplazado de la Seguridad Social.

c) El/la trabajador/a deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de Incapacidad Temporal.

d) Los días que hubiera durado la Incapacidad Temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca la Dirección y el/la trabajador/a, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro/a trabajador/a.

e) Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4 de este artículo en relación con el permiso por maternidad.

8. Las vacaciones no disfrutadas serán indemnizadas en los siguientes casos:

a) Cuando el/la trabajador/a cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su



caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año.

b) En caso de que el trabajador cesase por jubilación o por fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho por sí o por sus herederos, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas en el período de tiempo trabajado dentro del año.

9. El trabajador podrá permutar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios.

### **Artículo 39. Permisos y Licencias Retribuidas.**

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Conciliación Familiar, se podrán conceder el siguiente régimen de permisos y licencias retribuidas, quedando establecido en la siguiente forma:

a) Por matrimonio del/la trabajador/a se concederá un permiso de veinte días naturales.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente.

b) Por matrimonio de familiares hasta 2º. grado de consanguinidad o afinidad, un día en la localidad o provincia y tres días naturales en cualquier otro lugar con una distancia mínima de 100 Km., uno de los cuales deberá coincidir con la fecha de la celebración del matrimonio.

c) Por trámites previos por razón de matrimonio, divorcio, separación y traslado o cambio de residencia habitual, tres días.

Ampliable según circunstancias justificadas.

d) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

e) Por fallecimiento/sepelio de un familiar hasta de 2º. grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles en la localidad o provincia, cinco días hábiles si es en otro lugar con una distancia mínima de 100 Km., y ocho días hábiles si es fuera de la Península.

Cada fallecimiento/sepelio dará lugar a un permiso de esta naturaleza con el límite máximo de 20 días al año.

En el supuesto de este apartado el permiso se referirá a los días inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

f) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento.

g) Por asuntos particulares:

- Se establecen seis días de permiso al año no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del/la trabajador/a.
- Este permiso podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del/la trabajador/a, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y Servicio, sea necesario establecer turnos.
- Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
- Cuando, por razones del Servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse en el mes de enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el 6º Trienio, incrementándose en 1 día adicional por cada Trienio cumplido a partir del 8º.

h) Traslado de domicilio sin cambio de residencia, 1 día.

i) En caso de siniestro por incendio, inundación, hundimiento, etc... en el domicilio familiar, el trabajador afectado tendrá derecho a un permiso de siete días.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (trabajadora), El tiempo indispensable.

m) Para exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud, Durante los días de su

celebración.

n) Por Lactancia: de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en 1 hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

o) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: la empleada o el empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

p) Por razones de guarda legal, cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/la empleado/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º 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.

q) Cuando sea preciso atender el cuidado de un familiar de 1º grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de 1 mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

r) Por maternidad, acogimiento o adopción:

- Permiso por parto: 20 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del 2º, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la



trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Durante este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Permiso por adopción o acogimiento: tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de 20 semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del 2º, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 20 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Empresa.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a 1 año.

s) Por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.

t) Por asistencia a cursos y congresos relacionados con la promoción y formación profesional del/la trabajador/a, hasta un máximo de nueve días al año. En el supuesto de cursos organizados por Organizaciones Sindicales únicamente podrá solicitarse permiso al amparo del presente apartado cuando se trate de las Organizaciones Sindicales a las que se refieren los artículos 6 y 7 de la Ley



orgánica de Libertad Sindical.

Cuando la asistencia a los mismos no requiera la ausencia durante toda la jornada, el cómputo de los nueve días se podrá contabilizar en horas hasta un máximo de 63 horas al año, a instancia del/la trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Este permiso es independiente del permiso para concurrir a exámenes relacionados con estudios oficiales o convocados por organismos públicos, establecido en el apartado «m» de este artículo.

Para ello puede solicitarse y disfrutarse este último, aún en el supuesto de que se haya concedido el permiso por asistencia al curso sin que se considere incluido el día del examen en este permiso.

u) Durante los días feria local (miércoles y jueves), semana santa (lunes, martes y miércoles) la jornada será de 9.00h a 14.00h y durante los meses de Julio Agosto, ésta será de 8.00h. a 14.00h. Esta reducción de horarios, será aplicable a los puestos de trabajo de aquellos servicios en los que por su naturaleza puedan tener esta reducción de horario, se designaran por la Comisión Paritaria.

2. En caso de enfermedad o accidente, el trabajador estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, a través del Registro del EPEL «Écija Comunicación», con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo caso de urgencias.

4. Las licencias establecidas en el presente artículo serán igualmente de aplicación siempre que concurren las mismas circunstancias a las parejas de hecho que tengan más de 6 meses de convivencia debidamente acreditada mediante certificación Municipal.

#### **Artículo 40. Licencias sin retribución.**

Su régimen se regulará por la comisión paritaria de seguimiento, sin que el período máximo de licencia pueda exceder de 60 días por año, solamente para el personal fijo de la Empresa y si las necesidades del servicio lo permiten.

#### **Artículo 41. Gratificaciones y horas extraordinarias.**

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.



Para la realización de estos servicios se realizará un concurso entre los empleados de la Empresa que reúnan los requisitos en cuanto a categoría profesional y conocimientos, teniendo preferencias aquellos trabajadores que no hayan realizado otros de esta naturaleza en el año en curso.

2. Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 80 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán retribuidas económicamente según el art. 60 de este convenio y siempre dentro del mes siguiente al de su realización.

3. La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán retribuidos o compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando haya sido autorizado previamente por la dirección de la Empresa, siendo su realización de carácter voluntario para el trabajador.

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso se justificarán posteriormente y en un plazo no superior a 5 días.

4. Mensualmente la dirección de la Empresa informará por escrito a los Representantes de los trabajadores: los servicios extraordinarios realizados, número de horas empleadas, personal que las ha efectuado, cantidades que se han abonado, o en su caso, tiempo de descanso en que se han compensado.

5. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán inexcusablemente al mes siguiente a su realización.

6. Los Representantes de los trabajadores serán informados de todos los servicios extraordinarios que se presten, pudiendo presentar alegaciones para su supresión.

## Capítulo VI Formación y especialización

### Artículo 42. Formación profesional.

La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio del EPEL «Écija Comunicación», un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y un mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción, y como consecuencia de ello, un mejor servicio público.

La formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación del EPEL «Écija



Comunicación», por lo que ésta se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo del trabajador y a la promoción.

1. Se elaborará anualmente un plan de formación que estará vinculado a la planificación integral de recursos humanos. A la hora de negociar con los representantes sindicales el plan de formación, se estudiará su financiación, gestión y los tiempos para la formación.

2. Se configurarán tres grandes grupos de cursos para:

a) Promoción de un grupo a otro.

b) Provisión de puestos diferentes y áreas diferentes de la que se ocupa.

c) Actualización, adaptación y reciclaje del mismo puesto y área que se ocupa.

3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante 15 días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción que nunca será inferior a 20 días.

4. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier acción formativa relacionada con las funciones que desempeña con absoluto respeto de igualdad de oportunidades, debiéndose hacer pública las relaciones de solicitantes con anterioridad a la celebración de la acción formativa y ateniéndose en todo caso a la baremación y criterios de selección de los trabajadores que deseen asistir a las acciones formativas organizadas y subvencionadas por la Empresa.

5. Se promocionará a través de la Comisión de Formación todos aquéllos cursos de carácter comarcal que se puedan realizar en esta plaza, procurando que como mínimo sea uno al año. En caso de organizarse en esta plaza los gastos correrá a cargo del Presupuesto la Empresa.

6. El personal que realice cursos de capacitación o reciclaje de un nuevo puesto de trabajo, que determine la Empresa, el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

7. Anualmente se aprobará una partida presupuestaria para cubrir los gastos para la formación.

#### ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES A ACCIONES FORMATIVAS SUBVENCIONADAS POR LA EMPRESA

I. La petición para asistir a una acción formativa se realizara de forma voluntaria por el trabajador y en la forma y fecha establecida para cada convocatoria.

II. Todas las solicitudes se remitirán a la Dirección de la Empresa que se encargará de enviar las solicitudes que hubiera a la Administración u Organismo



que imparta u organice la acción formativa, debiendo el trabajador solicitante a su vez remitir una copia de la solicitud a la Comisión de Formación o Comisión Paritaria.

III. Una vez confirmada/s el número de plaza/s para asistir a la acción formativa, se aplicarán, por la Comisión de Formación, los criterios que se recogen en este documento, seleccionando al/los candidato/s que asistirán.

IV. La asistencia a cualquier acción formativa estará limitada o supeditada a que la misma no afecte o produzca ningún menoscabo en el ejercicio de la función o del servicio que este/n realizando el/los trabajador/es solicitante/s. Según criterio de la comisión de formación.

V. Todas las solicitudes que no sigan este procedimiento se rechazaran y quedaran anuladas automáticamente.

VI. La cantidad anual por trabajador, se determinará por la Comisión de Formación, con cargo a la partida presupuestada para formación, por cada año de vigencia para realización de acciones formativas.

VII. Todo aquel trabajador que asista o realice alguna acción formativa sin el previo conocimiento y aprobación de la Comisión de Formación o Comisión Paritaria, en ningún caso tendrá derecho a percibir ningún tipo de compensación económica con cargo a la partida de formación de la Empresa.

Criterios:

A. El interés que para el servicio tenga la realización de esta acción formativa. (+ 2,5 puntos)

B. La relación entre el contenido del curso y el puesto que se desempeña o se va a desempeñar. (+ 2,5 puntos)

C. Si el trabajador ha solicitado la asistencia a una acción formativa monográfica o de actualización (si no ha cambiado el programa de la misma) y este ya ha realizado la misma con anterioridad, dicha solicitud será rechazada y anulada.

D. Si el trabajador ha solicitado la asistencia a una acción formativa de actualización (habiendo cambiado el programa de la misma) y este ya ha realizado la misma con anterioridad:

a. Si la ha realizado en los tres años anteriores, habrá un sorteo\*, en el cual estará presente un miembro de la Comisión de Formación, para designar al/los trabajador/s que asistirá/n a la acción formativa. Solicitud (- 0,25 puntos).

\* Sorteo: Se efectuara el mismo utilizando el primer apellido de los trabajadores



que optasen a asistir a la acción formativa, según los supuestos recogidos en el criterio I, quedando como letra de salida, para el caso en que se realice la misma acción formativa en el futuro y se diesen las mismas circunstancias, la siguiente a la del último trabajador que haya asistido a dicha acción formativa, realizándose dicho sorteo en todas aquellas acciones formativas en que se diesen estas circunstancias, teniendo asignada cada una individualmente una letra de salida.

b. Si la ha realizado hace más de tres años desde que la solicita (- 0,15 puntos).

E. Al solicitar la asistencia a una acción formativa se contabilizaran las horas totales de formación que haya realizado cada trabajador solicitante (contando desde el 1 de enero de 2006):

a) Si ha realizado de 1 a 10 horas: -0,10 puntos.

b) Si ha realizado de 11 a 20 horas: -0,25 puntos.

c) Si ha realizado de 21 a 40 horas: -0,35 puntos.

d) Si ha realizado de 41 a 100 horas: -0,50 puntos.

e) Si ha realizado más de 100 horas: -0,75 puntos.

F. En el supuesto de que dos o más trabajadores hayan solicitado asistir a la misma acción formativa y tuviesen el mismo número de horas totales de formación, tendrá preferencia aquel trabajador que haya realizado el menor número de acciones formativas, siempre y cuando no exista/n otro/s trabajador/es que no haya/n realizado ninguna acción formativa (no habiéndosele aplicado el criterio H).

G. El trabajador que realice una acción formativa subvencionada por la Empresa sin que tenga conocimiento la Representación de los trabajadores, se le contabilizaran las horas de que haya constado la acción formativa y será penalizado según la baremación del criterio D, no teniendo valor dicha acción formativa para cualquier baremación de méritos en la Empresa.

H. El trabajador que una vez designado para asistir a una acción formativa, renunciara voluntariamente o no asistiera a la misma, sin motivo que lo justifique, será penalizado, en relación con las horas de que constara dicha acción formativa, según la baremación del criterio D, teniéndose en cuenta para la próxima solicitud que efectúe el mismo.

I. En el supuesto que existan dos o más trabajadores que hayan solicitado asistir a la misma acción formativa, y una vez aplicados los criterios anteriores, tuviesen la misma puntuación o en el supuesto de que dichos trabajadores no hayan realizado ninguna acción formativa (sin haber sido penalizados por el criterio E),

se procedería a efectuar un sorteo.

J. Una vez designado/s el/los trabajador/es que asistirá/n a la acción formativa, el resto quedará/n pendiente/s, por orden de puntuación, por si se produjera la renuncia del/los trabajador/es designado/s o se ampliara el cupo de plazas de esta acción formativa.

Viernes 3 de abril de 2009 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 77 35

## Capítulo VII Seguridad y salud

### Artículo 43. Seguridad y Salud laboral.

1. El Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención desarrollará, con los Servicios de Prevención (propio, mancomunado o externo), su propia normativa de funcionamiento.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán:

- Estudiar y promover una política adecuada de seguridad y salud laboral para la Empresa, a tenor de las distintas categorías profesionales.
- Organizar campañas de sensibilización y formación del colectivo de trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.
- Investigar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en relación a sus causas y sus consecuencias.
- Promover la paralización provisional de actividades ante la presencia de riesgos graves de accidentes para el personal.
- El estudio de la uniformidad necesaria para los distintos puestos de trabajo.
- La elaboración del reglamento de salud y seguridad laboral de la Empresa.
- Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por la normativa en vigor o que le encomiende la Comisión de Seguridad y Salud del Convenio Colectivo.
- La Empresa, está obligado facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud y seguridad laboral de todos los trabajadores, y especialmente para los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral para el mejor ejercicio de sus funciones, mediante la organización directa o la concertación con otras entidades para la celebración de cursos y seminarios.

2. Anualmente se practicará a todo el colectivo de trabajadores de la Empresa un reconocimiento médico. A tales efectos, en el último trimestre del año el Comité



de Salud y Seguridad Laboral, elaborará un calendario de reconocimientos, en el que se consignarán los diferentes servicios con sus efectivos humanos y las fechas en las que se practicarán dichos reconocimientos.

El citado reconocimiento médico consistirá como mínimo en:

- a) Examen antropométrico.
- b) Examen oftalmológico
- c) Examen de boca, nariz, oídos, cuello, tórax, abdomen, columna y extremidades.
- d) Electrocardiograma
- e) Analítica completa de sangre y orina.

3. Igualmente se efectuará un programa de vacunación en aquellos servicios en los que se trate con grupos de alto riesgo.

4. Los riesgos específicos de algunos de los puestos de trabajo de la Empresa, supondrán una periodicidad menor en el examen médico, al margen de la especialización de dichos reconocimientos, tales cuestiones serán examinadas y acordadas por el Comité de Salud y Seguridad Laboral.

5. Aquellos trabajadores que mantengan una situación de I.T. en un período igual o superior a 180 días, se le practicará nuevo reconocimiento médico antes de la incorporación a sus puestos de trabajo, este será voluntario para el trabajador.

6. El mismo examen anual que se establece para todo el colectivo de trabajadores se realizará para todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse a su puesto de trabajo, voluntariamente para los trabajadores que así lo decidan.

7. El reconocimiento médico anual es un derecho del trabajador, de tal forma que ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, esta deberá hacerse constar por escrito previo a llevarse a cabo para dicho trabajador en la fecha prevista por el calendario a tales efectos elaborado.

8. En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificaciones necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas.

#### **Artículo 44. Uniformes y ropa de trabajo.**

1. La Empresa, dotará de ropa de trabajo a todos los trabajadores que se le exija uniformidad en función de su actividad.





Los trabajadores deberán utilizar la ropa suministrada por la Empresa respetando la uniformidad.

2. La entrega de prendas se realizará dos veces al año, en la primera quincena de abril la de verano y en la primera quincena de octubre la de invierno, ambas incluyen el calzado. Todas las prendas a entregar serán acordes con la normativa de salud laboral y su concreción será competencia del Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención.

3. Transcurrido el período de entrega sin haberse efectuado la misma la comisión paritaria establecerá la indemnización correspondiente.

El incumplimiento por parte del EPEL «Écija Comunicación» de la entrega efectiva de ropa de trabajo obligará a indemnizar a los trabajadores.

4. El Comité de Seguridad y Salud realizará un estudio anual en el que se determinará el número de prendas y las características de las mismas.

Del mismo modo el Comité de Seguridad y Salud o Delegado de Prevención, deberá tener en cuenta la normativa relativa a uniformidad que pueda afectar a los distintos puestos de trabajo objeto de análisis.

## Capítulo VIII Derechos

### Artículo 45. Derecho de los trabajadores.

Los trabajadores de la Empresa, acogidos al presente Convenio, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:

1. Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:
  - a) De carácter general: mediante preaviso de 24 horas a la dirección de la Empresa. Podrán ser convocadas por la Representación de los trabajadores, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.
  - b) De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado a) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo profesional del que se trate.
2. Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral:
  - La Representación de los trabajadores dispondrá de 30 horas anuales, las sesiones sindicales de 10 horas anuales, siempre que tengan el carácter de más representativas o alcancen un índice del 10 por ciento de votos en las últimas elecciones sindicales llevadas a cabo.
  - Las asambleas se realizarán con un preaviso de 24 de horas si su carácter es





excepcional y 48 si no fuera este su carácter.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas y que previamente hayan sido pactados.

4. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la Empresa presta a los ciudadanos quedarán garantizados, negociándose estos entre la representación de la dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores, en el marco básico de los servicios mínimos exigidos.

5. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del 8º día desde el preaviso de la huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente.

6. Los trabajadores tendrán derecho, si a así lo solicitan a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados.

#### **Artículo 46. Protección del trabajador durante su servicio.**

1. El EPEL «Écija Comunicación», tomará a su cargo la defensa de los trabajadores que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia fallo, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del mismo interesado o ser el EPEL «Écija Comunicación» el demandante. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

2. El EPEL «Écija Comunicación», garantiza un premio a la jubilación por edad, al cumplir los 65 años o por invalidez, consistente en el abono de dos mensualidades completas, aparte de la que pudiera corresponderle por otros organismos.

3. Mediante el correspondiente expediente, los trabajadores tendrán derecho al resarcimiento de los gastos ocasionados por roturas o desperfectos de bienes personales ocurridos durante la prestación del servicio.

#### **Artículo 47. Seguro de vida.**

El EPEL «Écija Comunicación», constituirá para todo el personal al que afecte el presente Convenio, un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte por accidente de circulación o gran invalidez independientemente de su causa durante las 24 horas.

Se establecen las siguientes cuantías mínimas del Seguro de vida:



- Muerte: 35.000,00 euros.
- Muerte por accidente o invalidez absoluta: 45.000,00 euros.
- Muerte por accidente de circulación o gran invalidez: 50.000,00 euros.

En caso de no hacerse efectivas por la Compañía Aseguradora las cantidades aseguradas, el EPEL «Écija Comunicación» abonará dichas cantidades, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que tuviera que realizar su asesoría jurídica.

#### **Artículo 48. Seguro de responsabilidad civil.**

La Comisión Paritaria estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra al conjunto de la plantilla de trabajadores acogidos a este Convenio Colectivo y que estén al servicio del EPEL «Écija Comunicación», el cual se renovará cada año.

Previamente a la firma, será preceptivo el informe vinculante de la Representación de los trabajadores, al cual se le facilitará copia del seguro concertado.

#### **Artículo 49. Plan de Pensiones.**

Se creará una Comisión formada por 4 miembros, dos designados por la dirección de la Empresa y dos designados por la Representación de los trabajadores, cuyo objeto principal será la puesta en marcha de un Plan de Pensiones para los trabajadores, en un plazo no superior a seis meses, a fin de garantizar un complemento para que el nivel y cuantía de las pensiones alcance unos mínimos que garantice una digna calidad de vida para los trabajadores jubilados o beneficiarios en su caso.

### **Capítulo IX Régimen disciplinario**

#### **Artículo 50. Régimen disciplinario.**

1. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, actuando con carácter supletorio el Real Decreto 33/86 del régimen disciplinario del personal funcionario o norma que lo sustituya.
2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.
3. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al trabajador y la Representación de los trabajadores, así como notificar a éste





último con carácter previo la imposición de la sanción.

4. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente la Representación de los trabajadores y a la Sección Sindical a la que esté afiliado, las cuales remitirán informe en el plazo de 10 días, antes de que se adopte alguna resolución por la Empresa, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el representante que designe. Dichos informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.

## **Título II Régimen económico-retributivo**

### **Artículo 51. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones de los trabajadores del EPEL «Écija Comunicación», acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo base.
- Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- Complemento de categoría.
- Complemento de puesto de trabajo.
- El complemento familiar.
- El complemento personal.
- El complemento de productividad.

2. Los dos primeros complementos gozan de la conceptualización de puesto de trabajo.

3. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del día quinto del mes siguiente, ello salvo que la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes.

### **Artículo 52. Sueldo y salario base.**





1. El Salario base, será el que corresponda a cada uno de los cuatro grupos en los que se clasifican los trabajadores de la Empresa.
2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos será la que figura en las tablas salariales del Anexo I de este convenio.

### **Artículo 53. Trienios y antigüedad.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Empresa.
2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Empresa, Ayuntamiento, en cualquiera de sus Organismos Autónomos y Empresas Municipales, o en cualquier Administración Pública, tanto en régimen de derecho administrativo como laboral, siempre que se haya formalizado documentalmente dicha contratación.
3. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes siguiente en el que se cumplan tres años o múltiplos de 3 de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo al que esté adscrito el trabajador en el momento del devengo.

### **Artículo 54. Complemento Categoría.**

El complemento de categoría, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la relación de puestos de trabajo de la Empresa.

Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las recogidas en las tablas salariales del Anexo I de este convenio.

### **Artículo 55. Complemento de Puesto de Trabajo.**

1. El complemento de puesto de trabajo retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, penosidad, peligrosidad y turnicidad.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento de puesto a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento de puesto exigirá, con



carácter previo, que por la Empresa se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado primero del presente artículo.

La valoración, asimismo la fijación de la cuantía del complemento de puesto, deberá ser consensuada con los Representantes de los Trabajadores.

4. En el complemento de puesto de trabajo se incluirán las cantidades correspondientes al suplemento por nocturnidad y festivos.

#### **Artículo 56. Complemento familiar.**

El complemento familiar es una prestación de carácter económico que se percibe por los trabajadores, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.

Este complemento se abonará mensualmente y está constituido por una cantidad a tanto alzado de carácter mensual, por cada uno de los hijos menores de 25 años sin trabajo o mayores de dicha edad que ostente un grado de minusvalía suficiente para incapacitarle para el desempeño de cualquier trabajo.

La cuantía de dicho complemento se establece en 9 euros mensuales por cada uno los hijos antes señalados, siendo de 12 euros por cada hijo en caso de familias numerosas de primera categoría y de 13 euros por cada hijo en caso de familias numerosas de segunda categoría.

#### **Artículo 57. Complemento personal.**

En el caso de que a un puesto de trabajo le correspondiese percibir una cantidad global anual de los conceptos complementarios, inferior a los que tuviere con anterioridad dicho puesto de trabajo, al trabajador que lo viniere ocupando se le crearía un complemento personal.

Los Complementos personales podrán ser absorbibles o no absorbibles, los absorbibles se seguirán abonando hasta la total absorción de los mismos con los sucesivos incrementos económicos del Complemento del Puesto, Complemento de Productividad o cualquier otra mejora retributiva.

La condición, de absorbible o no, de este complemento será convenida por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 58. Complemento de productividad.**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

2. 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.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Los órganos de representación tendrán acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes asignados a los distintos sistemas de control horario y cantidades abonadas a cada trabajador por este concepto.

5. Cualquier trabajador, podrá manifestar, siempre por escrito, su disconformidad con el número de horas computadas, coeficientes asignados y/o cantidad resultante, estando obligada la empresa a su contestación por escrito, en un plazo no superior a 30 días naturales.

6. Las cantidades que perciba cada trabajador al servicio de la Empresa por este concepto, serán de conocimiento público.

7. Convencionalmente se determinarán criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento.

#### **Artículo 59. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual a la suma de las retribuciones básicas, trienios, complemento de categoría y complemento de puesto, cada una de ellas, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del trabajador en los días primero de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando los servicios prestado en su mensurabilidad en el tiempo, fuera inferior a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.

b) Los trabajadores en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación, derecho del trabajador en dichas fechas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados.



3. La liquidación de estas se hará efectiva, a lo sumo, en la primera quincena de cada mes.

### **Artículo 60. Horas extraordinarias.**

Las cantidades a abonar por este concepto serán las siguientes:

Grupo	De lunes a viernes	Sábado, domingo y festivos
I	18,36 euros	22,36 euros
II	15,33 euros	18,39 euros
III	14,12 euros	16,95 euros
IV	12,62 euros	15,15 euros

En todos los casos, estas horas se incrementaran en 1,80 euros/hora cuando se realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

### **Artículo 61. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamientos.

c) Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

d) Indemnización especial.

2. Dietas:

a) Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal de Écija, por razón del servicio encomendado.

b) Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal de Écija, se percibirá como indemnización todos los gastos que se originen, debiéndose de justificar los mismos.

c) La Empresa abonará antes del inicio del viaje, al trabajador que tuviera que desplazarse, cantidad suficiente para el pago de los gastos que se originen, en concepto de anticipo a cuenta y a justificar posteriormente.



d) Para la fijación de la cuantía de las dietas, se atenderá a la tabla siguiente:

Alojamiento	Manutención	Dieta Entera
55,17 euros	42,91 euros	98,09 euros

3. Gastos de desplazamiento:

a) Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al trabajador por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.

b) Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio, y la Empresa no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice; y si usa vehículo propio, a razón de 0,19 €. el kilómetro.

c) Se abonará la cantidad fijada a dietas y gastos de desplazamiento correspondientes al trabajador libre de servicio, por asistencia a alguno de los juzgados fuera de esta localidad, cuando así sea requerido para ello por motivo de trabajo. Cuando el trabajador se encuentre prestando servicio ordinario, quedará libre del mismo y se le abonarán las cantidades correspondientes a dietas y gastos de desplazamiento.

d) El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose el abono de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravoso para el trabajador.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

a) En el caso de que el trabajador estuviese de vacaciones o permiso y fuese requerida y necesaria su presencia, será compensado con dos días libres, y siempre que acepte voluntariamente.

b) Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las previstas en la normativa estatal vigente en cada momento.

5. Indemnización especial. Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los gastos, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado.

#### **Artículo 62. Anticipos reintegrables.**

1. El EPEL «Écija Comunicación», dotará un fondo de anticipo reintegrables, al



cual se destinará la cantidad de 6.000,00 €, siendo su funcionamiento rotativo.

2. Los anticipos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso al efecto, indicando la cuantía y el plazo de devolución.

3. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.

4. Los anticipos reintegrables serán concedidos en una cuantía máxima de hasta 1.800,00 €. para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 24 meses.

5. Asimismo, trimestralmente se facilitará a los representantes, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.

6. Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con la Representación de los trabajadores, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima por acuerdo la Comisión Paritaria, así como los plazos de devolución.

### **Título III Representación del personal y acción sindical. Garantías.**

#### **Artículo 63. Derechos de la Representación del Personal.**

Los Representantes de los trabajadores en la Empresa gozan con carácter mínimo de los siguientes derechos:

a) Sus componentes dispondrán de tiempo retribuido para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. El crédito horario mensual a tal efecto se fija en 15 horas individuales., no obstante dichas horas se computarán cuatrimestralmente, alcanzándose por tanto un crédito horario de 60 horas cuatrimestrales.

b) Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

c) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución del puesto de trabajo se informará a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, de no realizarse la sustitución, en ningún caso se verá limitada la capacidad del Representante a realizar sus actividades de carácter representativas.

d) También podrán acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario de sus componentes en uno o varios de ellos.

e) Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios Representantes sin



rebasar el máximo total suponga de hecho la liberación de estos representantes, será necesaria la previa comunicación a la dirección de la Empresa. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquellas se producirán mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

f) El Órgano de Representación controlará el ejercicio del tiempo sindical empleado.

g) No se incluirán en el crédito horario aquellos períodos de tiempo empleados en gestión o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

h) Los Representantes de los trabajadores gozarán desde el momento de su proclamación como candidatos y hasta tres años después de la expiración de su mandato, sea por la causa que fuere, de las garantías y prerrogativas que la legislación laboral les reconoce.

i) La Empresa habilitará a la Representación de los trabajadores los medios para el ejercicio de sus funciones, así mismo autorizará a sus miembros el uso de los recursos necesarios para su labor representativa.

j) Se facilitará a los representantes tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad, lo utilicen como medio difusor de su actividad representativa.

k) La ubicación del referido tablón se llevará a cabo en lugares claramente visibles.

l) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al control horario que se efectúe a los trabajadores, a los boletines de cotización a la Seguridad Social, a las liquidaciones de haberes, al calendario laboral, a los presupuestos de la empresa y a cuantos documentos afecten a los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo. De toda la documentación anteriormente citada se facilitará copia a la Representación de los trabajadores.

m) Los representantes de los trabajadores recibirán toda la información en materia de contratación especificada en la legislación vigente.

#### **Artículo 64. Secciones sindicales.**

En cuanto a la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Los Delegados Sindicales de las distintas Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los establecidos en este Convenio Colectivo para los miembros de la representación unitaria de los trabajadores.

## Título IV Acción Social. Fondo de Ayudas de Acción Social

### Capítulo Primero Disposiciones Generales

#### Artículo 65. Objeto y contenido de la ayuda.

Es objeto del presente reglamento la regulación del contenido, procedimiento, petición y resolución de las ayudas del fondo de acción social para los trabajadores al servicio del EPEL «Écija Comunicación», en las modalidades que a continuación se indican:

Ayudas fijas:

- a) Ayudas por natalidad.
- b) Ayudas por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.
- c) Ayudas por jubilación.
- d) Ayudas por gastos de sepelio ó incineración.
- e) Ayudas por estudios:
  - Ayudas por guardería.
  - Ayudas por enseñanzas infantil y primaria.
  - Ayudas por enseñanza secundaria obligatoria.
  - Ayudas por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso.
  - Ayudas por estudios universitarios.

Ayudas sujetas a porcentajes:

- Ayudas por minusvalías.
- Ayudas para prótesis.
- Ayudas por intervenciones quirúrgicas.

Ayudas extraordinarias.

Estas ayudas tendrán carácter de prestación económica a tanto alzado, con el fin de compensar determinados gastos o atender la actualización de las contingencias cubiertas por cada modalidad de ayudas.

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades de ayudas se determinarán





para cada año natural por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de los trabajadores al servicio del EPEL «Écija Comunicación».

### **Artículo 66. Beneficiarios y requisitos.**

Podrán causar derechos a las prestaciones mencionadas en el apartado anterior el siguiente personal:

- Personal Laboral fijo, o temporal sometido al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal del EPEL «Écija Comunicación», con al menos un año de antigüedad o permanencia al servicio de la misma, cónyuge e hijos menores de veinticinco años que no trabajen y que formen parte de la unidad familiar del trabajador.

Asimismo, causarán derecho a las prestaciones otorgadas en este F.A.S. en favor de sus beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos para cada ayuda, quien en el momento de su fallecimiento estuviera incluido en el colectivo referenciado en el párrafo anterior.

### **Artículo 67. Solicitudes y documentación.**

1. Los interesados deberán presentar solicitud conforme al modelo oficial, debidamente cumplimentado.
2. En aquellos supuestos en que los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este F.A.S. tengan beneficiarios comunes sólo uno de ellos podrá causar derechos a favor de las mismas.
3. La Comisión de Ayudas de Acción Social podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento documentación relativa a las ayudas o a la situación laboral de los solicitantes.

### **Artículo 68. Plazo y Lugar de Presentación.**

Las solicitudes para estas ayudas se presentarán en el plazo de tres meses, a partir del día siguiente en el que ocurrió el hecho o se produjo el gasto que motiva la petición.

Las solicitudes se presentarán en las oficinas del Registro del EPEL «Écija Comunicación».

### **Artículo 69. Procedimiento.**

Recibidas las solicitudes se procederá al estudio y calificación de las mismas por la Comisión F.A.S. del EPEL «Écija Comunicación», la cual elevará propuesta a los Representantes de los Trabajadores a favor de quienes reúnan los requisitos



exigidos, y los Representantes de los Trabajadores a su vez la remitirá para su tramitación al órgano del EPEL «Écija Comunicación» encargado de su concesión.

El abono de las ayudas concedidas se efectuará por transferencia bancaria a los beneficiarios de las mismas.

El EPEL «Écija Comunicación», dotará la partida presupuestaria para esta ayuda de F.A.S. con la cuantía suficiente para que las ayudas solicitadas, una vez aprobadas, sean abonadas al mes siguiente.

Las solicitudes con incidencias se comunicaran por escrito a los/as interesados/as, que tendrán un plazo de un mes para subsanar las deficiencias, y/o presentar la documentación oportuna.

La Comisión de ayudas de Acción Social estará integrada por:

- El Director/a del EPEL «Écija Comunicación», o persona en quien delegue.
- Un trabajador de Administración del EPEL «Écija Comunicación»
- Un miembro de cada central sindical con representación en el órgano de representación o delegados de Personal del EPEL «Écija Comunicación».

#### **Artículo 70. Falsedad de las solicitudes.**

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida, darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar.

#### **Artículo 71. Tabla de porcentajes.**

La tabla de porcentajes para determinar la cuantía de las ayudas sujetas a porcentajes, queda establecida de la siguiente forma:

Grupo	Porcentaje
I	45%
II	60%
III	85%
IV	95%

### **Capítulo Segundo Ayudas fijas**

#### **Artículo 72. Ayuda por natalidad.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por nacimiento de hijos durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 121 euros por hijo nacido.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Libro de Familia en que queden reflejados todos los miembros de la unidad familiar.

### **Artículo 73. Ayuda por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por matrimonio o declaración de pareja de hecho durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 211 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia del Libro de Familia.
- Certificación Municipal en caso de parejas de hechos.

### **Artículo 74. Ayuda por jubilación.**

Esta prestación consistirá en un premio a los servicios prestados en el EPEL «Écija Comunicación», para aquellos trabajadores que se jubilen durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 361 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar este premio es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

### **Artículo 75. Ayuda por sepelio o incineración.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único, destinada a sufragar los gastos ocasionados por sepelio o incineración del trabajador.

La cuantía de esta ayuda es de 211 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Certificado de Defunción.

### **Artículo 76. Ayudas por estudios.**

Ayuda por guardería:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía de 211 euros, destinada a sufragar los gastos de Guardería de hijos hasta cuatro años, durante el año escolar.

Para tener derecho a esta prestación deberán reunirse los siguientes requisitos:

- El hijo o hijos motivo de la petición de prestación deben tener más de cien días y no haber cumplido cuatro años. En caso de cumplir la edad de cuatro años dentro del ámbito temporal de la presente convocatoria, tendrán derecho a percibir la prestación por el tiempo anterior a la fecha en que cumplan la citada edad.

La ayuda a conceder corresponderá a los gastos de asistencia a guardería o jardín de infancia.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la factura, que deberá ser emitida por el establecimiento para cada hijo, en la que constará el N.I.F., «recibí», fecha y firma, así como detalle del concepto.

Ayuda por Enseñanzas Infantil Y Primaria.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización primaria obligatoria y preescolar de cada hijo, por una cuantía de 241 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado de escolarización expedido por el Centro.

Ayudas por Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización en los niveles de

E.S.O., por una cuantía de 301 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula, correspondiente al curso académico.
- Fotocopia del D.N.I. del trabajador.

Ayudas por Enseñanza Secundaria Post-Obligatoria y Curso de Acceso para mayores de 25 años.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso para mayores de 25 años, por una cuantía de 361 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro, correspondiente al curso académico.

Ayudas por estudios universitarios:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la matriculación en Estudios Universitarios, teniendo una cuantía de 120 euros por asignaturas, o 75% del coste de matriculación, hasta un máximo de 601 euros en ambos casos.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula correspondiente al curso académico.

Cuando los estudios universitarios se realicen fuera de la localidad se dará una ayuda complementaria por residencia de 301 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar la ayuda por residencia, será una declaración jurada del solicitante. Si el solicitante incurriese en falsedad, le sería denegada la ayuda por Estudios Universitarios del año en curso.

En caso de que los estudiantes cursen distintas carreras oficiales sólo podrán beneficiarse de una sola prestación.



Para la concesión de las Ayudas por Estudios Universitarios se tendrá en cuenta que no se repita curso en más de una ocasión por cada ciclo académico.

### **Capítulo Tercero Ayudas sujetas a porcentajes**

#### **Artículo 77. Ayudas por minusvalías.**

Esta modalidad de ayuda consistirá en la financiación compensatoria de los gastos sufridos con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales padecidas por algunos de los beneficiarios y no cubiertas por organismos oficiales.

Quedan excluidos los gastos de adquisición e implantación de prótesis, por ser objeto de la ayuda regulada en la Base Específica de esta convocatoria.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado acreditativo de la deficiencia emitido por organismo competente para ello.
- Equipos de Valoración y Orientación dependientes de las Gerencias Provinciales del IASS.
- Facturas originales o fotocopias compulsadas de los gastos, expedidas por centros o instituciones de enseñanza, rehabilitación por profesionales especializados en tratamiento, recuperación y rehabilitación de minusvalías o deficiencias.

En dichas facturas deberá constar el código o nº de identificación fiscal, el nombre de quien las abona, «recibí», fecha y firma, así como detalle del tratamiento o prestación realizada y nombre de quien recibe el tratamiento.

En el caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

La adjudicación se realizará en función de las solicitudes presentadas.

La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente Convenio, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de 331 euros.

#### **Artículo 78. Ayuda por prótesis.**

La ayuda Protésica y odontológica consistirá en una prestación económica





destinada a sufragar los gastos habidos con ocasión de adquisición de prótesis no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otros Organismos o sistemas mutualistas de carácter público.

La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente Convenio, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de:

Prótesis dentarías:

- Dentadura completa, 361 euros.
- Dentadura superior/inferior, 180 euros.
- Piezas, fundas, coronas, puentes, muñón o reconstrucción, por cada una 73 euros.
- Obturaciones o empastes, por cada uno, 30 euros.
- Implantes osteointegrados, por cada uno, 73 euros.
- Limpieza, 30 euros.
- Limpieza especial: el 25% del presupuesto hasta un máximo de 75 euros.
- Ortodoncia 25% del presupuesto, hasta un máximo de 450 euros, por tratamiento.
- Extracción, por cada una, 30 euros.
- Endodoncia, un máximo de 72 euros.

Prótesis ortopédicas:

En este tipo de prótesis sólo podrá solicitarse la ayuda en el caso de que haya sido denegada expresamente por el Sistema Público de Seguridad Social.

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas, 120 euros.
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector, 48 euros.

Prótesis oculares:

- Monturas, 90 euros.
- Cristales normales, 30 euros, cada uno.

- Cristales bifocales, multifocales, etc., 72 euros, cada uno.
- Cristales telé lupa, 120 euros, cada uno.
- Lentillas, 72 euros, cada una.

Prótesis auditivas:

- Audífonos, por cada uno, 180 euros.

Vehículos de inválidos:

- Vehículos de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, 300 euros.

Sólo podrán solicitarse aquellas prótesis o aparatos especiales que hayan sido expresamente denegados o no sean objeto de prestación por la Seguridad Social y hayan sido prescritas por un facultativo de la misma.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Informe facultativo prescrito por un médico especialista de la Seguridad Social acreditativo de la necesidad de la prótesis. En el caso de tratamiento odontológico, dicho informe lo podrá expedir cualquier especialista y se cumplimentará según modelo normalizado, no admitiéndose los emitidos por protésicos dentales. Cuando se trate de prótesis oculares, no se admitirá en ningún caso los informes realizados por establecimientos o especialistas ópticos.
- Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto, dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos especializados. En ellas deberá constar el código o número de identificación fiscal, «recibí», fecha y firma, así como detalle del tratamiento.

En caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

Períodos de Carencia.

Si se hubiera obtenido alguna de las ayudas reguladas en este apartado no podrá solicitarse de nuevo por el mismo concepto hasta completar los siguientes períodos de carencia:

- Dentadura completa superior e inferior, 7 años.
- Dentadura superior e inferior, 7 años.



- Piezas sueltas o endodoncia, 7 años.
- Obturaciones o empastes, 3 años.
- Ortodoncias, sin plazo.
- Audífonos, sin plazo.
- Gafas completas, 3 años.
- Gafas bifocales o telé lupa, 3 años.
- Renovación de cristales (salvo graduación) 1 año
- Lentillas, 2 años.
- Plantillas, 1 año.

#### **Artículo 79. Ayudas por intervenciones quirúrgicas.**

Estas ayudas consistirán en una prestación económica destinada a sufragar los gastos ocasionados por operaciones quirúrgicas oculares, dentarías y auditivas no cubiertas por la Seguridad Social.

La cuantía de la ayuda se determinara aplicando el 35% de la factura, hasta un máximo de 601 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto. En ellas deberá constar el CIF, sello y firma del Centro o Facultativo, así como detalle de la intervención y/o tratamiento.

#### **Artículo 80. Ayudas extraordinarias.**

Es una ayuda única y extraordinaria para sufragar gastos ocasionados por situaciones familiares extremas (inundaciones, incendios, enfermedad grave, etc.), estableciéndose una cuantía máxima de 601 euros.

La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Justificación acreditativa de la ayuda.

#### **Disposiciones adicionales**





Primera.

En el supuesto de que alguna cláusula de este convenio deviniese ineficaz, el resto del articulado se mantendrá en vigor, con la obligación de las partes de solucionar dicha ineficacia en un plazo máximo de dos meses, a través de la Comisión Paritaria.

Segunda.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, se emitiese informe jurídico interpretativo del contenido de este convenio, dicho informe quedará supeditado al acuerdo que sobre el asunto en cuestión adopte la Comisión Paritaria.

Tercera.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute gratuito de todas las instalaciones polideportivas municipales, con motivo de celebraciones colectivas de los trabajadores previa petición de los organizadores.

Cuarta.

La Empresa publicará el presente Convenio y entregará ejemplar a cada trabajador que lo solicite y figure en la plantilla. También entregará un ejemplar a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

Quinta.

En el caso de que algunos/as trabajadores/as vinieren percibiendo retribuciones económicas especiales, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, serán incluidos en un complemento personal, decidiendo la Comisión Paritaria sobre el carácter de este.

Sexta.

En el caso de que la Empresa cambiara de razón social, todos los trabajadores de la actual empresa pasarían a formar parte de la nueva empresa pública creada con todos sus derechos y antigüedad.

Si el caso fuese por cierre todos los trabajadores serían reubicados en otras empresas municipales, respetando sus derechos y antigüedad.

Séptima.

En el supuesto de que un trabajador fuera sancionado con despido, y éste fuera declarado improcedente mediante sentencia judicial, el trabajador tendrá la facultad de optar entre la readmisión y la indemnización que en su caso se fije en la sentencia.





Octava.

Incrementos económicos: se garantizará una subida mínima del IPC interanual de diciembre de cada año, sobre todas las cantidades y conceptos retributivos que se contemplan en este convenio.

Novena.

Cualquier condición más favorable no contemplada en este convenio, se estará a lo estipulado en la Legislación vigente de aplicación.

### **Disposiciones transitorias**

Primera.

El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria, previsto en el artículo 13 de este convenio, será de aplicación a todas las comisiones que estén creadas o puedan crearse conforme a este convenio en tanto no cuenten con un reglamento de funcionamiento específico.

Segunda.

La Dirección del EPEL «Écija Comunicación», se compromete a realizar como establece el presente convenio, el estudio de la valoración de los puestos de trabajo, así como establecer el catálogo de funciones de dichos puestos.

La cuantía resultante de la valoración de los puestos se aplicará cuando así lo acuerden las partes firmantes del acuerdo.

### **Disposición derogatoria**

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio.

### **Disposición final**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, con independencia de su fecha de publicación oficial.

Anexo I

Los/as trabajadores/as de Ente Público Empresarial «Écija Comunicación» incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se retribuyen conforme a las siguientes tablas:



— Tablas de retribuciones básicas y complementarias: para el año 2008.

<u>Grupo</u>	<u>Suelo</u>	<u>Trienios</u>
I	13.621,32 euros	523,56 euros
II	11.560,44 euros	419,04 euros
III	8.617,68 euros	314,64 euros
IV	7.046,40 euros	210,24 euros

— Complemento de categoría.

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
30	11.960,76 euros
29	10.728,36 euros
28	10.277,40 euros
27	9.826,08 euros

<u>Nivel</u>	<u>Importe</u>
26	8.620,08 euros
25	7.648,32 euros
24	7.197,12 euros
23	6.746,16 euros
22	6.294,72 euros
21	5.844,12 euros
20	5.428,80 euros
19	5.151,60 euros
18	4.874,16 euros
17	4.596,84 euros
16	4.320,24 euros
15	4.042,68 euros
14	3.765,72 euros

Las diferentes cuantías de ambas tablas corresponden a 12 mensualidades.

— Complemento de puesto.

a) El complemento de puesto de trabajo se estipulara de acuerdo a las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, penosidad, peligrosidad y turnicidad.

b) En el complemento de puesto de trabajo se incluirán las cantidades correspondientes al suplemento por nocturnidad y festivos.

c) Las cantidades a percibir cada trabajador por el Complemento de Puesto de





Trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1º, serán reflejadas en la Relación de Retribuciones de los Puestos de Trabajo que se adjunta.

— Relación de retribuciones para el año 2008.

Puesto	Grupo	S. Base/Anual 2008	Nivel	C. Cat/Anual/08	C.Pto. Trab/ Anual/08
Coordinador Programación	I	13.621,32 euros	24	7.197,12 euros	6.326,85 euros
Redactor/Presentador	II	11.560,44 euros	22	6.294,72 euros	5.982,66 euros
Redactor/Presentador	III	8.617,68 euros	22	6.294,72 euros	5.982,66 euros
Operador/Montador	III	8.617,68 euros	20	5.428,80 euros	5.423,05 euros
Operador/Montador	III	8.617,68 euros	20	5.428,80 euros	5.423,05 euros
Operador/Montador	III	8.617,68 euros	20	5.428,80 euros	5.423,05 euros
Operador/Montador	III	8.617,68 euros	20	5.428,80 euros	5.423,05 euros

Esta Relación tendrá que ser aprobada anualmente, tras la consulta y/o negociación con la Representación de los trabajadores, con motivo de la aprobación anual de los presupuestos de la Empresa.

## Anexo II

Relacion de puestos de trabajo del Ente Público Empresarial «Ecija Comunicación»

Nota: Al/a titular del Puesto de Trabajo 003, se le compensara por la diferencia económica del Grupo III al II, creándosele un complemento personal.»

Código P.T.	Denominación puesto	DOTA	Nivel PT	Complemento Puesto Trabajo	T.P.	F. P.	Adscripción Adm/Grupo/Reg	Titulación Titulación Académica	Formación y/o requerimiento específico
001	Coordinador/a de Programación	1	24	6.326,85 euros	S	L/D	EPEL-EC I LAB.	Licenciatura	En Redacción y coordinación de programas y personal. Disponibilidad fuera de la jornada laboral
002	Redactor/a- Presentador-a	1	22	5.982,66 euros	NS	C	EPEL-EC II LAB.	Diplomatura	En Redacción y elaboración de contenidos. Disponibilidad fuera de la jornada laboral
003	Redactor/a- Presentador-a	1	22	5.982,66 euros	NS	C	EPEL-EC III LAB.	Bachiller, Fp II o equivalente	En Redacción y elaboración de contenidos. Disponibilidad fuera de la jornada laboral
004	Operador/a- Montador/a	1	20	5.423,05 euros	NS	C	EPEL-EC III LAB.	Bachiller, Fp II o equivalente	En montaje de equipos informáticos. Disponibilidad fuera de la jornada laboral
005	Operador/a- Montador/a	1	20	5.423,05 euros	NS	C	EPEL-EC III LAB.	Bachiller, Fp II o equivalente	En montaje de equipos audiovisuales. Disponibilidad fuera de la jornada laboral
006	Operador/a- Montador/a	1	20	5.423,05 euros	NS	C	EPEL-EC III LAB.	Bachiller, Fp II o equivalente	En montaje y reparación de equipos audiovisuales. Disponibilidad fuera de la jornada laboral
007	Operador/a- Montador/a	1	20	5.423,05 euros	NS	C	EPEL-EC III LAB.	Bachiller, Fp II o equivalente	En documentación y archivo. Disponibilidad fuera de la jornada laboral

En Écija a 13 de febrero de 2009.

— Representante del E.P.E.L. «Écija Comunicación, Fernando Martínez Vidal.

— Representante Legal Trabajadores del E.P.E.L. «Écija Comunicación,, Daniel Pastrana Gallego.

— Delegado Sección Sindical CC.OO., Excmo. Ayuntamiento de Écija, Francisco Mateo Díaz González.



Andalucía

**Ente Público Empresarial Local Ecija Comunicación**

BOP , 03 de abril del 2009

Página 62 de 62

— Secretario Comisión Negociadora, Rafael Silvestre Prieto.

40-3064

46 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 77 Viernes 3 de abril de 2009

Nivel Importe

