

## **CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PÚBLICA EXTENDA AGENCIA ANDALUZA DE PROMOCIÓN EXTERIOR S.A.**

### **Capítulo I. Ámbito de aplicación, prórroga y denuncia.**

#### **Garantías**

##### **Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial.**

1. El presente Convenio Colectivo regula y establece las relaciones jurídico laborales entre la empresa pública “Extenda - Agencia Andaluza de Promoción Exterior, S.A.”, y el personal que preste sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización de dicha Empresa, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral vigente.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las relaciones laborales del personal directivo, se regirán por lo dispuesto en el presente Convenio y por Acuerdo interno aprobado por el Consejo de Administración de la Empresa.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de la Empresa, siempre que dicha actividad solo comporte la realización de cometidos inherentes a tales cargos.

b) El personal de alta dirección, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1 de Agosto.

c) El personal que preste sus servicios en empresas que, conforme a la legislación civil y/o mercantil y de acuerdo con lo legalmente establecido en materia de contratación para las empresas públicas, tengan suscrito contrato de Obra o Prestación de Servicio, incluso en el caso de que las actividades de dicho personal se desarrollen en locales de la Empresa.

d) El personal contratado mediante empresas de trabajo temporal en las situaciones legalmente previstas. No obstante, en los contratos que la Empresa pudiera concertar con éste tipo de empresas, se hará constar que -conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/94, modificado por Ley 29/99-, durante el tiempo que fueren cedidos, dicho personal tendrá derecho a percibir de las referidas empresas, como mínimo, la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desempeñar, calculada por unidad de tiempo.

e) El personal becario y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no sujetas al Estatuto de los Trabajadores.

3. Las normas contenidas en el presente Convenio regirán en todos los centros de trabajo que tenga establecidos la Empresa en la provincia de Sevilla.

4. Ninguna de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán ser contratadas por debajo de las condiciones fijadas en el mismo.

5. A todo el personal laboral que preste sus servicios en la Empresa, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas;

R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 8/1985, de 22 de enero).

## **Artículo 2. Partes firmantes y eficacia. Absorción y compensación.**

1. El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Dirección de la Empresa y la Representación legal de la plantilla.

2. A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados. En tal sentido, todas las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a las existentes en la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

3. Cuando se produzca una disposición legal o administrativa que sea de aplicación potestativa para la Empresa y que global-mente sea más favorable que lo establecido en este Convenio, la Comisión Paritaria discutirá y acordará las modificaciones que procedan.

## **Artículo 3. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.**

1. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes que lo han concertado, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo de Administración de la Empresa y el oportuno informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, así como de la representación de los trabajadores y trabajadoras, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

2. Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de



2009.

3. El período de vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2012. Cumplida esta fecha, este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos si no existiese denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de dos meses de antelación respecto a la fecha en la que finaliza la vigencia del mismo o la de cualquiera de sus prórrogas.

4. De producirse la denuncia, ésta deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral antes del último día hábil del mes de octubre de 2012, o del último día hábil del mes de octubre anterior al término de vigencia de cualquiera de sus prórrogas.

5. Denunciado el Convenio Colectivo y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se entenderá prorrogado en sus cláusulas normativas y obligacionales.

#### **Artículo 4. Cláusula de revisión salarial.**

Las revisiones salariales anuales, de todos los conceptos retributivos, serán las establecidas en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para las empresas públicas, o, en su defecto, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de aplicación. La primera revisión se realizará en el ejercicio 2010.

Asimismo, la Comisión Paritaria analizará la aplicación al personal de la Empresa de aquellos pactos económicos que la Administración Andaluza aplique con carácter general a su personal.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas por los órganos jurisdiccionales competentes, quedaría sin eficacia la misma, debiendo renegociarse el tenor de la misma.

### **Capítulo II. Igualdad de oportunidades**

#### **Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o





convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera. En tal sentido, se obligan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de trabajadores y trabajadoras y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

### **Artículo 7. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Las partes firmantes del presente Convenio pondrán especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo, e igualdad salarial en trabajos de igual valor. En tal sentido, se obligan a:

1. Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
2. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato.
3. Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y sus modificaciones posteriores, sobre conciliación de la vida personal y laboral, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes; sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
4. Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de quienes sean víctimas de violencia de género, reguladas en dicha



Ley.

5. Elaborar el correspondiente Plan de Igualdad, en los términos, plazos y condiciones establecidos en la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como disposiciones que la desarrollen, el cual fijará los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Asimismo, contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### **Capítulo III. Protección del medio ambiente**

#### **Artículo 8. Protección del medio ambiente.**

En el cumplimiento de sus respectivas obligaciones, las partes se comprometen a adoptar las medidas que fueren necesarias con los siguientes objetivos:

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y cualesquiera otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación en esta materia del personal y de los usuarios de los servicios prestados por la Empresa.
- La Empresa se compromete a colocar recipientes adecuados que faciliten la recogida y posterior reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en todas sus oficinas e instalaciones.

### **Capítulo IV. Comisión de interpretación y vigilancia. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.**

#### **Artículo 9. Comisión de interpretación, vigilancia, aplicación y desarrollo**



## **del Convenio (CIV).**

1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo se establece una Comisión Paritaria formada por representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, con la siguiente composición:

a) Tres miembros en representación de la Empresa, con facultades de delegación a favor de cualquiera de ellos.

b) Tres miembros en representación del Comité de Empresa, con las mismas facultades de delegación que quienes representan a la Empresa.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de las asesoras o asesores técnicos que estimen oportunos, quienes podrán participar en las deliberaciones con voz pero sin voto.

2. Son competencias de la CIV las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad del articulado de este convenio colectivo y desarrollo de sus contenidos.

b) Vigilancia en el cumplimiento de lo acordado en el mismo.

c) Adecuación del convenio a la normativa vigente en cada momento.

d) Mediar, conciliar o, en su caso y si así se pactara en cada supuesto concreto, arbitrar informando y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos que se deriven de la aplicación del Convenio, le sean sometidos por las partes.

e) Dar conocimiento de lo acordado al personal afectado.

f) Cuantas otras le atribuya expresamente el Convenio, o tiendan a su mayor eficacia práctica.

g) Participar en el establecimiento de los criterios de selección que servirán de base para la provisión de puestos de trabajo.

h) Cualquier otra que por ley, norma o acuerdo sea de su competencia.

3. La CIV deberá constituirse en el plazo máximo de quince días naturales a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio.

En la reunión constitutiva de la CIV se establecerá el programa de trabajo, las frecuencias de las reuniones y las demás condiciones para su funcionamiento.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán, como mínimo, el voto favorable de la



mayoría de cada representación, serán registrados en un acta y tendrán carácter vinculante para ambas partes. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el artículo siguiente.

5. El tiempo de asistencia a las reuniones de la CIV, será considerado -a todos los efectos- como tiempo efectivo de trabajo, y sin cargo al crédito de horas sindicales. Será computado conforme a la duración real de la reunión y, en todo caso, por un máximo de la duración total de la jornada diaria de trabajo correspondiente al día en que se celebre dicha reunión.

#### **Artículo 10. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos.**

1. Cualquier conflicto colectivo, ya sea de carácter jurídico o de intereses, que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de interpretarse la solución de dicho conflicto.

2. Transcurrido un mes sin adoptarse acuerdo alguno, la parte que haya presentado el conflicto colectivo promoverá obligatoriamente la conciliación o mediación ante el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), conforme a las normas y procedimientos que lo regulan.

3. La intervención del SERCLA tendrá en todo caso, carácter previo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda.

4. Las resoluciones judiciales que, en asuntos de carácter colectivo o individual, devengan firmes serán cumplidas conforme a ley y en sus propios términos.

### **Capítulo V. Organización del trabajo y clasificación profesional. Movilidad funcional**

#### **Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización y dirección del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y conforme a lo previsto en la legislación vigente, es facultad y competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades reconocidas a la representación del personal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Son criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La mejora del rendimiento del servicio, mediante la adecuación de la plantilla a las necesidades reales.

2. La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.

3. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
4. El establecimiento de las medidas necesarias, que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.
5. Lograr una mejor integración de los recursos humanos en su estructura organizativa, sin merma alguna de la dignidad y justa retribución del personal, y sin que se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estará clasificado en los grupos y categorías profesionales que se establecen en el artículo siguiente, atendiendo a las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras, al contenido general de la prestación y a los requisitos exigidos para su contratación, tales como aptitud profesional, titulación, formación, experiencia y cualesquiera otros.

Con independencia de la categoría profesional que se tenga reconocida, entre los cometidos que el personal se obliga a desarrollar, quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales que sean necesarios e imprescindibles para el desempeño de éstas.

### **Artículo 13. Grupos y categorías profesionales.**

1. Se entiende por grupo profesional el que aglutina unitariamente a los trabajadores y trabajadoras, conforme capacidades técnicas, titulaciones y contenido general del trabajo.
2. Se entiende por categoría profesional a cada una de las que, dentro de cada grupo, figuren adscritas las personas que tengan asignadas las tareas y funciones descritas en sus respectivas definiciones.
3. La relación de categorías y niveles que se describen en el presente artículo se efectúa con carácter enunciativo y descriptivo y no exhaustivo; sin que, por tanto, todas las categorías y/o niveles deban estar obligatoriamente cubiertos.

No obstante, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, conforme a la aptitud profesional, titulación y contenido general de la prestación requerida, estará clasificado en los grupos profesionales siguientes, así como en alguna de las categorías o niveles que seguidamente se expresan:

Grupo I:

Quedarán clasificados en este Grupo Profesional quienes tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

#### Grupo II:

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a este Grupo Profesional podrán tener propia autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo encomendado, en cometidos relacionados con el estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar por ellos mismos o, en su caso, por el personal a su cargo.

Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

En las categorías incluidas en este grupo, cuando expresamente así se establezca en cada una de sus respectivas definiciones, podrán existir los niveles que seguidamente se indican, para cuyo reconocimiento habrán de darse los requisitos que para cada uno de ellos se determinan:

#### Nivel 2:

- Cuando no concurren todos los exigidos al nivel 1. Nivel 1:
- Desempeño de tareas de alto contenido intelectual.
- Realización de tareas acordes con formación específica.
- Dificultad técnica de grado superior de las tareas y funciones encomendadas.
- Alto grado de autonomía en la ejecución de dichas funciones y tareas.
- Responsabilidad por el resultado de las tareas y funciones, acorde con el grado de autonomía en su ejecución.
- Experiencia superior a dos años en el desempeño de tareas y funciones de igual o superior responsabilidad o dificultad técnica.

- Consecución de rendimiento, calidad y objetivos.

### Grupo III:

Se encuadrarán en este Grupo las categorías profesionales de los trabajadores y trabajadoras que, estando en posesión de un título de bachiller superior, BUP, técnico de grado medio en ciclos formativos, o bien titulación o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

Quienes estén adscritos a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones para el desempeño de sus tareas. Básicamente las funciones ejercidas en este grupo van referidas a todas las gestiones administrativas y asimiladas que se realizan en la Empresa y que en su mayoría dan soporte al resto de ocupaciones más operativas.

4. Dentro de cada uno de los expresados Grupos, según corresponda, el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en una de las siguientes Categorías profesionales, con las particularidades que seguidamente se expresan:

### Grupo I:

- Director/a de Área.
- Jefe/a de División.
- Asesor/a.
- Jefe/a de Departamento.

**Director/a de Área:** Es quien, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa, dirige, coordina y se responsabiliza de todas las actividades de la dirección de una de las Áreas en las que esté organizada la Empresa. Los directores y directoras forma parte, junto con la Dirección General de la Empresa, del Comité de Dirección.

**Jefe/a de División:** Es la persona que, dependiendo directamente del titular de una Dirección de Área, tiene entre sus funciones coordinar y ejecutar bajo su responsabilidad cuantas directrices se dicten para la adecuada organización de la División a su cargo. Asimismo, tendrá responsabilidad directa sobre los Departamentos o Unidades que, en su caso, estuvieren bajo su dependencia.

**Asesor/a:** Es la persona encargada de asesorar en las cuestiones y materias propias de su titulación o experiencia y conocimientos específicos; o, en su caso,

en la elaboración de los planes de actuación; así como, en este último supuesto, de elaborar y ejecutar todos los programas y proyectos que le sean encomendados por la persona de la que orgánicamente dependa. Además deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

**Jefe/a de Departamento:** Es quien tiene la máxima responsabilidad de un Departamento, ante la Dirección de Área o la Jefatura de División correspondiente, del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas que le sean encomendadas; deberá elaborar los planes y proyectos de actuación de su Departamento, así como de la ejecución y dirección de los mismos, y de la coordinación de todos los elementos integrantes de los procesos y actividades que desarrolle o realice el personal a su cargo, si lo tuviere.

Grupo II:

- Técnico/a.
- Secretario/a de Dirección.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías, además o en lugar de la dependencia jerárquica que en cada una de las siguientes definiciones se establece, podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección o de los correspondientes a las categorías del Grupo I.

**Técnico/a:** Trabajador o trabajadora que desempeña en el puesto de trabajo las específicas tareas o funciones para las que se encuentre habilitado por su titulación o experiencia. El personal adscrito a esta categoría realizará funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad; debiendo, además, supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

En esta categoría existen los dos niveles que, para el grupo profesional en el que se encuentra encuadrada, se especifican y definen en el apartado 3 de este artículo.

**Secretario/a de Dirección:** Es la persona designada para la realización de funciones de organización, gestión, elaboración y/o transmisión de la información procedente o con destino a la Dirección General de la Empresa, así como la asistencia administrativa a la misma.

Grupo III:

- Administrativo/a.

- Telefonista.
- Ordenanza.
- Ayudante.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías, además o en lugar de la dependencia jerárquica que en cada una de las siguientes definiciones se establece, podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección o de los correspondientes a las categorías de los Grupos precedentes.

Administrativo/a.- Es el trabajador o trabajadora que realiza tareas consistentes en operaciones relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculos, confección de documentos partiendo de un modelo tipo, atención al teléfono, contabilidad, registro de correspondencia y documentación, y todas aquellas tareas análogas que le encomiende la persona de la que dependa.

Telefonista.- Es el trabajador o trabajadora a quien corresponden las tareas de establecer y atender las comunicaciones telefónicas, tanto internas como externas, teniendo bajo su cuidado el buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo. Controlará las llamadas, así como tomará nota de las razones que se le den para posteriormente transmitir las; asimismo, realizará, todas aquellas tareas no específicas y relacionadas con sus funciones básicas, que de acuerdo a su cualificación profesional le sean encomendadas por la persona inmediata superior de la que dependa.

Ordenanza.- Es el personal cuyas funciones consisten en el desempeño de tareas básicas y diversas de índole administrativa y de gestión, entre otras: distribución del correo, realización de fotocopias y encuadernaciones, ejecución de recados dentro o fuera de la Empresa, porteo del material, mobiliario y enseres que fueren necesarios, prestar servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos y almacenes, etc.; recepción, y conservación de las dependencias de la Empresa. Asimismo, realizará, todas aquellas tareas no específicas y relacionadas con sus funciones básicas, que de acuerdo a su cualificación profesional le sean encomendadas por la persona inmediata superior de la que dependa. Además, deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

Ayudante.- Es la persona que, bajo las órdenes de otra de superior categoría que dirija y/o supervise su labor, ejecuta labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, además de atención elemental, y para cuyo cometido se exijan conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento. Asimismo, podrá confiársele la ejecución de recados dentro o fuera del centro de trabajo; la

realización del porteo, dentro del centro de trabajo, de material, mobiliario y enseres; la manipulación y envío de material y ejecución de tareas de paquetería, y el manejo ocasional de máquinas sencillas de oficina.

#### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

1. La movilidad funcional deberá conjugar el estricto respeto a la legislación vigente en la materia, con la búsqueda de una mejor preparación y formación del personal de la Empresa, mediante un sistema que evite la monótona y repetitiva realización de tareas y procure su enriquecimiento profesional. Y todo ello, de manera que el cambio o alternancia en los puestos de trabajo no suponga pérdida alguna de categoría o disminución de las retribuciones que tuviere reconocidas el trabajador o la trabajadora.

2. Por necesidades del servicio, y concurriendo las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. La encomienda de funciones inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y, por el tiempo imprescindible para solventar la situación.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación, en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar la cobertura del puesto correspondiente a las funciones por él o ella realizadas conforme a lo previsto en materia de promoción y/o ascensos.

5. En todo caso, el desempeño de funciones de superior categoría no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante el tiempo en que se desempeñen la diferencia salarial correspondiente.

En ningún caso, se consolidará la categoría superior cuando la realización de las funciones propias de esta categoría profesional traigan causa de sustitución de otro trabajador o trabajadora.



El único procedimiento para consolidar una categoría es la superación del proceso correspondiente, a través del concurso convocado al efecto. Si bien, el desempeño de funciones de categoría superior se tendrá en cuenta como mérito alegable en dicho concurso.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores, o a las que a tal fin se hubieran establecido en el Convenio.

7. En todos los casos expresados anteriormente se dará cuenta por escrito a la persona afectada y se informará previamente al Comité de Empresa.

## **Capítulo VI. Provisión de puestos de trabajo. Promoción profesional**

### **Artículo 15. Provisión de puestos de trabajo.**

1. Los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se realizarán, con carácter general, bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor de la mujer, siempre que en la categoría profesional correspondiente al puesto de que se trate hubiere en la Empresa un número igual o superior de hombres que de mujeres. En caso contrario se establecerá la preferencia inversa.

2. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de nueva creación o por sustitución superior a 6 meses, se llevará a efecto mediante única convocatoria y en dos fases: una primera, reservada al personal vinculado a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (excepto eventuales), siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubieran resultado cubiertos los puestos de trabajo mediante la primera, en la que se ofertarán por el sistema de concurso libre.

En cualquier caso, el proceso será suficientemente publicitado atendiendo a criterios de número de plazas, condiciones, requisitos y perfiles definidos por la Empresa.

3. La primera fase del proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo será resuelta mediante una Comisión constituida al efecto, cuyos miembros serán designados por la Dirección de Recursos, y de la que en todo caso formará parte la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos. Ninguna de las personas que formen parte de esta Comisión podrá estar inmersa en el proceso de selección, ni tener algún tipo de relación familiar



con cualquiera de las personas que opten al puesto de que se trate. De la convocatoria, así como de la documentación y del desarrollo del proceso, se dará puntual conocimiento al Comité de Empresa, a fin de que pueda velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Cuando hubiere que acudir a la segunda fase, por no cubrirse el puesto de trabajo en la primera fase, se someterá al criterio de selección establecido mediante la externalización del proceso a través de una consultora especializada. La Empresa deberá hacer un seguimiento de la labor de dicha consultora, pudiéndole facilitar candidatos o candidatas que se ajusten al perfil de su propia base de datos. De la convocatoria, así como de la documentación y desarrollo del proceso, se dará puntual conocimiento al Comité de Empresa, a fin de que pueda velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

5. Cuando participe en el proceso de selección quien ya tuviere la condición de personal de la Empresa, y lo fuere optando a un puesto que implique ascenso de categoría, se tendrán en cuenta todos los méritos que el trabajador o trabajadora pudiese aportar, incluida la experiencia, así como los informes de las personas de quienes dependa.

6. Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo de duración inferior a cuatro meses, la selección se realizará de entre quienes figuren inscritos en la Bolsa de Trabajo de la Empresa y tengan la titulación, formación, experiencia y demás condiciones que exigidas para el puesto de trabajo de que se trate. En el caso de que las personas inscritas no reuniesen los requisitos exigidos para el puesto el proceso de selección se llevará a cabo mediante la intervención del Servicio Andaluz de Empleo, al que se cursará la oportuna solicitud; realizándose la selección de entre las personas que dicho Servicio facilite, tras la correspondiente evaluación de los méritos curriculares de cada una de ellas, y la celebración y valoración de la entrevista personal que pudiese realizarse.

7. En aquellos procesos de selección cuyo número de plazas a ofertar lo permitiera, se reservará un 5% de los puestos de trabajo al empleo de trabajadores con discapacidad, y de este 5% un 2% para trabajadores con discapacidad psíquica, que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a cubrir, y que figuren inscritos en la correspondiente base de datos de la Oficina de Empleo. En cualquier caso, del número total de trabajadores que componen la plantilla de la empresa se reservará un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad.

8. El sistema de libre designación por la Dirección de la Empresa se aplicará exclusivamente a la selección de personal incluido en el Grupo I. Si bien, para la cobertura de una Jefatura de Departamento, la libre designación se realizará de

entre las personas que previamente hubieren superado, en su caso, el correspondiente proceso de selección previsto en el punto 2 del presente artículo.

### **Artículo 16. Contratación de personal.**

1. La Empresa contratará al personal bajo la modalidad contractual que corresponda, en función de sus objetivos y presupuestos, y de los planes y programas públicos y/o de los encargos, proyectos o asistencias técnicas que le sean encomendados por la Administración de la que es medio instrumental.

2. Las personas seleccionadas, conforme a los procedimientos previstos en el artículo anterior, suscribirán sus contratos al amparo de la legislación aplicable y bajo la modalidad que resulte más adecuada. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales, y en ellos se hará constar el período de prueba mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos temporales se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores y/o trabajadoras que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

### **Artículo 17. Promoción profesional.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a la promoción profesional en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores y trabajadoras vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (salvo eventuales) podrán promocionar o ascender de nivel, mediante el correspondiente concurso, siempre que superen las pruebas, evaluaciones y/o entrevistas oportunas, y que exista un puesto de trabajo vacante en la plantilla para el que cumplan los requisitos y/o condiciones del mismo. El desempeño de funciones de categoría superior podrá alegarse como mérito en dicho concurso.

3. A aquellos trabajadores y/o trabajadoras que encontrándose en el nivel 2 de la categoría de técnico/a y habiendo ingresado en la Empresa antes del 31 de diciembre de 2008, alcancen los dos años de experiencia en dicha categoría podrá serle asignado por el Comité de Dirección de la Empresa el nivel 1 de dicha

categoría, siempre y cuando exista informe favorable al respecto, del Director/a del Área a la que esté adscrito el trabajador o trabajadora.

## **Capítulo VII. Condiciones económicas**

### **Artículo 18. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal de la Empresa quedan estructuradas en la siguiente forma:

1. Retribuciones fijas, compuestas por:
  - Salario Base.
  - Antigüedad.
  - Complemento de puesto.
  - Complemento personal.
  - Complemento personal consolidado no absorbible
  - Pagas extraordinarias.

2. Retribución variable.

### **Artículo 19. Retribuciones fijas.**

Son retribuciones fijas las siguientes:

1. Salario Base: es la parte de la retribución del trabajador o trabajadora, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y categoría profesional y nivel a la que se adscriban. Su cuantía en 2009, es la que figura en las tablas salariales que se incorporan al Convenio en el Anexo I.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los sábados, domingos, festivos, vacaciones y licencias o permisos retribuidos.

2. Antigüedad: el personal afectado por el presente Convenio tiene derecho a percibir un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo II. Los trienios se computarán en razón del tiempo de servicio en la Empresa.

El trienio se abonará mensualmente. El derecho a su percepción se causará a partir del primer día del mes en que se consolide.

3. Complemento de puesto de trabajo: es el destinado a retribuir las condiciones

particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, y cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo I. El derecho a su percepción está condicionado al ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, por lo que no tiene carácter consolidable.

4. Complemento personal: su importe será en cada caso el necesario para compensar a aquellos trabajadores y trabajadoras que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, sus retribuciones a percibir por la categoría a la que se adscriban fueran inferiores a las que hasta ahora tuvieran reconocidas, excluido el complemento por antigüedad, de manera que no sufran pérdida o congelación retributiva alguna.

5. Complemento personal consolidado no absorbible: es la cantidad que perciben algunos trabajadores y trabajadoras para compensar la disminución de retribuciones que experimentaron como consecuencia de la implantación de la nueva estructura salarial que aprobó el Consejo de Administración en sesión de 19 de diciembre de 2001 y que entró en vigor en 2002.

6. Pagas extraordinarias: serán dos al año y por el importe cada una de ellas de los conceptos retributivos mensuales definidos en los puntos anteriores. Se abonarán una de ellas el 15 de diciembre de cada año y la otra prorrateada durante el año.

#### **Artículo 20 Retribución variable.**

La retribución variable o retribución por objetivos es aquella que tiene por objeto retribuir al personal por la consecución de los objetivos, cualitativos y cuantitativos, establecidos por la Dirección de la Empresa con carácter anual, una vez aprobados por el Consejo de Administración. Los objetivos vendrán referidos a la propia Empresa, al Departamento o Área y/o al propio trabajador o trabajadora.

Anualmente la Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa del procedimiento de evaluación del desempeño y de los objetivos fijados a las distintas Áreas la Empresa, según consta en la Resolución de 14/02/2005 aprobada por el Consejero Delgado y Director General de la Empresa, por la que se regula el Incentivo Variable como concepto retributivo.

Para el cálculo de la retribución variable a percibir por cada una de las personas de la Empresa se tendrán en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de los objetivos asignados en la Planificación de Actividades de cada año en base a los indicadores establecidos por la Dirección de Recursos.
2. La valoración individual de cada una de las personas que componen la plantilla



por parte de la Dirección de la Empresa, en base a las propuestas de la Dirección de cada una de las Áreas.

Para la percepción del Incentivo debe haberse alcanzado como mínimo un cumplimiento del 80% de los objetivos fijados, calculándose el importe a percibir proporcionalmente a la valoración de los indicadores de cumplimiento hasta el máximo del 100%. Para este cálculo se utiliza la fórmula de cuantificación del porcentaje de la masa salarial bruta propuesta por la Dirección de Presupuestos de la Consejería de Economía en su carta de 19/05/2005. Dicho porcentaje no podrá ser superior al 15% de la masa salarial bruta.

### **Artículo 21. Dietas y desplazamientos.**

1. Plus por desplazamiento a eventos y otras actividades.- Es el complemento que percibirán quienes como consecuencia de la prestación de sus servicios, deban pernoctar en poblaciones distintas de aquella en que radica su centro de trabajo.

Será abonado con periodicidad mensual, a razón de 40 euros diarios por cada día que efectivamente el trabajador o trabajadora permanezca en dicha situación.

2. Dietas. La Empresa, previa concertación con los establecimientos hoteleros, de categoría no inferior a tres estrellas, y/o restaurantes correspondientes, facilitará a quienes por razón de su trabajo deban utilizar dichos servicios los bonos o vales oportunos que deberán entregar en los expresados establecimientos por los servicios recibidos, cuya factura será abonada directamente por la Empresa.

En aquellos casos en los que no sea posible la antedicha concertación, percibirán una indemnización económica por los gastos de alojamiento y manutención que debidamente justificados, hubieren tenido que realizar como consecuencia del servicio.

2. Desplazamientos. El personal percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, cuando utilice su vehículo propio en horario laboral para atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa, con previa y expresa autorización de la misma.

Quienes utilicen sus propios vehículos deberán tener concertada por cuenta propia la correspondiente póliza de seguros que cubra cualquier riesgo o responsabilidad que pudieran derivarse de dicha utilización, tanto para sí mismos como para sus vehículos, acompañantes y terceros. La Empresa no asumirá responsabilidad alguna que pudiera derivarse de la utilización por el personal de sus propios vehículos.

En ningún caso será obligatoria para el trabajador o trabajadora la utilización del vehículo propio para atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa. Por lo que, de no utilizarse vehículo propio, el transporte se realizará, previa

autorización de la Empresa, mediante el uso de transporte público o vehículo de alquiler, cuyo pago correrá por cuenta de ésta.

## **Capítulo VIII. Jornada de trabajo. Vacaciones. Licencias, permisos, suspensión y excedencias**

### **Artículo 22. Jornada de trabajo.**

Para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual, excluyendo del mismo el periodo de vacaciones y fiestas oficiales y de convenio. La jornada anual máxima será de 1.582 horas de trabajo efectivo, más 28 horas anuales destinadas a formación.

1. En cumplimiento de dicha jornada anual, la jornada semanal será de lunes a viernes, y se distribuirá conforme a lo establecido en los apartados siguientes. Todo ello salvo en aquellos servicios o actividades, a los que específicamente se refiere el apartado 4 del presente artículo, que requieren por su propia naturaleza la ejecución o realización de jornadas semanales o diarias diferentes.

2. En relación a la referida jornada semanal de lunes a viernes y con la finalidad de conseguir el doble objetivo de que, por un lado, se garantice la prestación del servicio en horario de mañana y tarde de lunes a jueves, y de otro que el personal pueda tener tres tardes libres, además de la del viernes, cada una de las Áreas programará y determinará anualmente el correspondiente sistema de distribución de tardes libres, conforme a las necesidades del servicio y aplicando si fuere posible y necesario principios de movilidad funcional, para cubrir el horario de trabajo por las tardes con excepción de la del viernes.

2.1 El horario de trabajo desde el día 1 de enero al 31 de mayo y desde el 1 de octubre al 31 de diciembre será el siguiente:

2.1.1. De lunes a jueves: 9 horas diarias de trabajo, en aquellos días en que corresponda trabajar en jornada de mañana y tarde, distribuidas del siguiente modo:

- Jornada de mañana: de 8.00 a 15.00 horas.

- Jornada de tarde: de 16.30 a 18.30 horas.

2.1.2. La jornada de los días de tardes libres, excepto el viernes, en los periodos de jornada partida que corresponda trabajar sólo de mañana, será de 7 horas, en horario de 8.00 a 15.00 horas.

2.1.3. La jornada de los viernes será de 6 horas y 30 minutos, en horario de 8:00 a 14:30 horas.

2.2. Los días de jornada intensiva o continuada, esto es desde el 1 junio al 30 de septiembre, el horario de trabajo será el siguiente:

2.2.1. De lunes a jueves: 7 horas diarias de trabajo, en horario de 8:00 a 15:00 horas.

2.2.2. La jornada de los viernes será de 6 horas y 30 minutos, en horario de 8:00 a 14:30 horas.

2.3. El horario de trabajo del lunes, martes y miércoles de Semana Santa, de los días laborables de Navidad y de la feria local, será de cinco horas, en horario de 9:00 a 14:00 horas.

2.4. Entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas de descanso.

3. Las reuniones de trabajo y cualesquiera otras actividades generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamientos, no tendrán que adaptarse al horario ordinario, sino al fin que las motiva y a la disponibilidad u horario de los centros o personas con las que se relacionen, así como a la mejor organización del trabajo y a la consecución del objeto o finalidad pretendidas. En tales casos, el tiempo de trabajo invertido en los desplazamientos será considerado como tiempo de trabajo.

4. Personal que conforme a sus tareas y funciones deba atender en el lugar en que se celebren los eventos, actividades promocionales u otras análogas, organizadas o co-organizadas por la Empresa: Su jornada semanal de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, conforme al calendario de preparación y celebración de los eventos o de las actividades que fueren programadas, que la Empresa deba realizar en cumplimiento de los encargos o encomiendas que se le atribuyan, en su condición de medio instrumental de la Administración de la Junta de Andalucía. Para poder prestar servicios en sábado, domingo o festivo, el trabajador o trabajadora deberá contar con la comunicación y/o autorización de quien detente la correspondiente Jefatura de Departamento.

Cuando con ocasión de realizar las tareas a las que se refiere el párrafo anterior hubiere de trabajarse en sábado, se compensará al trabajador o trabajadora con un día de descanso. Si el trabajador se desarrolla en domingo o festivo, la compensación será de dos días de descanso. Los días de descanso serán disfrutados en los días laborables inmediatos a la realización de la acción de promoción, si bien, cuando en atención a las circunstancias organizativas concurrentes en la Empresa, su disfrute no sea posible durante dichos días, los mismos serán disfrutados, en el plazo de un mes desde la acción de promoción realizada, previa autorización de la persona responsable del Área de Recursos. Los días de descanso, aquí reconocidos, podrán acumularse a vacaciones siempre y cuando éstas hubieren de iniciarse dentro del plazo de los quince días



siguientes a la finalización de la acción que hubiere dado lugar a los mismos.

Para el cumplimiento y realización de las tareas que tuviere encomendadas conforme a su categoría profesional, además de realizar su prestación laboral dicho personal deberá desplazarse al lugar de celebración del evento o actividad promocional, para efectuar también allí su prestación, con derecho a percibir las dietas y los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran corresponder.

5. En cualquier caso, el personal de la Empresa tendrá un descanso de 30 minutos durante la jornada diaria laboral, que será computado como tiempo de trabajo.

### **Artículo 23. Reducción de jornada.**

1. Todo el personal tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una octava parte y como máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando tenga confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de ocho años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

b) Cuando tuviera que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que razones de edad, accidente, enfermedad o violencia de género no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida.

2. Se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta la mitad de la jornada laboral, con la consecuente reducción proporcional de las retribuciones, y por plazo máximo de un mes, en los siguientes casos:

a) Enfermedad muy grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Enfermedad muy grave del cónyuge o persona con quien conviva en análoga situación de afectividad conyugal.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, se entenderá como enfermedad muy grave, la diagnosticada por persona facultativa.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.





4. La Comisión Paritaria podrá acordar con carácter excepcional la concesión de jornadas reducidas en otros casos debidamente justificados.

5. La reducción de jornada contemplada en los anteriores apartados 1, 2 y 3 constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la plantilla generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria de estas reducciones de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

La Empresa tenderá a realizar el trabajo dentro de la jornada laboral, quedando suprimidas las horas extraordinarias que, en el caso de realizarse se compensarán necesariamente con igual tiempo de descanso, a ser posible en jornadas completa

#### **Artículo 25. Calendario laboral.**

La Empresa elaborará anualmente el calendario laboral, de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo exponerse en el tablón de anuncios del centro de trabajo en los dos primeros meses del año. No se consideran laborables los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y el viernes de la feria de Sevilla.

#### **Artículo 26. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 23 días laborables, entendiéndose a estos efectos por laborables los comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de cada semana, excluyendo los festivos; y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo en aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias no sea posible.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el personal tendrá derecho al disfrute de periodos de vacaciones de mayor duración a la en él contemplada, en



función del número de años de servicio prestados en la Empresa. En tal sentido, se aplicará la siguiente escala:

- 10 años de servicio:	24 días laborables
- 15 años de servicio:	25 días laborables
- 20 años de servicio:	26 días laborables
- 25 ó más años de servicio:	27 días laborables

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

3. Si en la fecha en que debiera iniciar el correspondiente período de disfrute de vacaciones el trabajador o trabajadora se encontrase en situación de incapacidad temporal, por accidente o enfermedad común, no se le computará como tiempo vacacional el que permanezca en dicha situación; de manera que comenzará el disfrute del período vacacional íntegro que le corresponda cuando fuere dado de alta. No se producirá ampliación ni compensación alguna del período fijado para el disfrute de vacaciones cuando la situación de incapacidad se origine una vez iniciadas las mismas, salvo cuando lo sea por enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización de un mínimo de tres días, o baja que precise inmovilización domiciliaria por un plazo superior a 5 días.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el correspondiente calendario de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. Cuando excepcionalmente se produzca la interrupción de las vacaciones por necesidades del servicio, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la indemnización correspondiente por los gastos ocasionados por desplazamientos, estancias y cualesquiera otros; así como a prolongar sus vacaciones por los días en que se le hubieren interrumpido, de forma inmediata y sucesiva al período que estuviere disfrutando cuando la interrupción se hubiese producido, o en otras fechas, conforme a las necesidades del servicio.

6. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el de extinción de la relación laboral en el transcurso del año; en cuyo caso, en la liquidación o finiquito correspondiente, le será compensada económicamente a la persona afectada la parte proporcional de vacaciones que

no hubiera disfrutado, o se le detraerá la cantidad que proceda cuando hubiere disfrutado más días de vacaciones de los que le correspondiera hasta la fecha de la baja.

7. El personal de nuevo ingreso, o aquél que cause baja en la Empresa dentro de un año natural, tendrá derecho dentro de dicho año a un período vacacional de 1,9 días laborables por cada 30 días naturales de cumplimiento de contrato, redondeando la cifra obtenida por exceso y entero si contuviere decimales igual o superior a 0,5, y por defecto y a cero en los decimales si fueren inferiores.

8. El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora, pudiendo fraccionarse en dos partes, sin que ninguna de éstas sea inferior a cinco días consecutivos laborales.

9. El calendario de vacaciones del personal estará confeccionado por la Empresa antes del día 30 de abril de cada año.

10. La alteración de los turnos de vacaciones establecidos, por necesidades del servicio sobrevenidas, deberá comunicarse al personal afectado al menos con la debida antelación a la fecha prevista originariamente para el inicio de su disfrute. En este caso, la Empresa deberá indemnizar a quien hubiere resultado afectado por los perjuicios debidamente justificados que pudieran irrogársele.

### **Artículo 27. Licencias y permisos.**

1. El personal de la Empresa podrá disfrutar, a lo largo del año, de nueve días de licencia o permiso por asuntos propios, con percepción de sus retribuciones correspondientes, teniendo como fecha límite para su disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente a aquel del que traen causa.

La Empresa vendrá obligada a conceder dicha licencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y siendo condición imprescindible que sea solicitada por el trabajador o trabajadora con al menos tres días de antelación, mediante escrito dirigido a la persona directiva de la que directamente dependa, a quien en todo caso corresponderá la concesión o no de la preceptiva autorización, de la que a su vez deberá dar traslado al Departamento de Recursos Humanos a los efectos oportunos.

Se entenderá concedida esta licencia siempre que quien haya de concederla no hubiera formulado objeción alguna, y no le sea comunicada a la persona interesada su expresa denegación por el Departamento de Recursos Humanos. No podrán disfrutarse más de dos días consecutivos, excepto en Navidad, ni acumularse a las vacaciones anuales. Sin que pueda su no disfrute ser objeto de compensación económica.

2. Quienes cuenten con una antigüedad mínima de dos años y si las necesidades

del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

Concedida la licencia o permiso regulado en este apartado, no se concederá otro en tanto no hubieran transcurrido dos años desde la finalización del disfrute del permiso o licencia anterior.

3. Todo el personal de la Empresa tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación. Los permisos se deberán solicitar y justificar debidamente en la forma que se determine por el Departamento de Recursos Humanos-, con al menos tres días de antelación al inicio de su disfrute, al referido Departamento, quién comunicará lo que resuelva al directivo o directiva del que orgánicamente dependa quien haya realizado la solicitud; salvo en los casos previstos en los apartados b), c) y d), en los que la solicitud deberá comunicarse el mismo día en que tuviere lugar el hecho causante, y su debida justificación deberá presentarse en el plazo de los dos días siguientes a su disfrute. En todo caso, los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada, computándose como día de inicio aquel en que tuviere lugar el hecho causante, salvo que en el apartado correspondiente se determine otra cosa.

- a) Por matrimonio o convivencia de hecho, suficientemente acreditada, 20 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace.
- b) Por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, 3 días naturales. Cuando por tal motivo hubiere de realizarse un desplazamiento fuera de la provincia de Sevilla, el permiso será de 4 días.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, del cónyuge o pareja de hecho 3 días naturales. Cuando por tal motivo hubiere de realizarse un desplazamiento fuera de la provincia de Sevilla, el permiso será de 4 días.
- d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los familiares comprendidos en el apartado c), dos días naturales.
- e) En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

- f) Dos días por traslado de domicilio habitual, si el traslado se produce dentro de la localidad, y tres días si el traslado es a otra localidad.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que en ella se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador o trabajadora a la situación de excedencia forzosa en los términos regulados legalmente.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

k) En los casos debidamente justificados o con autorización previa, el personal que tenga que acompañar por razones médicas a hijos, padres o cónyuge durante la jornada laboral podrá hacerlo por el tiempo imprescindible.

4. Las ausencias por asistencia a cualquier profesional de la Salud se regirán del siguiente modo:

a) Asistencia a facultativo o facultativa de cabecera: Mientras se disponga de horario de consulta fuera de la jornada laboral se acudirá al profesional de la salud de este horario. Caso de no existir tal posibilidad, la ausencia quedará justificada como tiempo de trabajo siempre que se justifique la asistencia a la consulta médica correspondiente.

b) Asistencia a consulta médica de especialista o terapia rehabilitadora: ante la imposibilidad de elegir horario para acudir a este tipo de consultas, la ausencia



quedará justificada como tiempo de trabajo realizado siempre que se justifique la asistencia a la consulta del profesional de la salud.

c) Extracciones de sangre, entregas de muestras, etc: se registrá por el apartado b) de este mismo artículo.

### **Artículo 28. Lactancia.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones semanales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en una hora diaria con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores, en caso de que los dos trabajen.

La trabajadora deberá comunicar a la Empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elija, así como su decisión de disfrutarlo ella o cederle este derecho al otro progenitor.

Durante el tiempo de la lactancia y hasta que el hijo o hija cumpla un año, quedará a opción de la trabajadora la realización de viajes por necesidades del servicio.

### **Artículo 29. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.**

1 Maternidad.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

b) No obstante lo establecido en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.





c) En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. d) En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

e) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

## 2. Adopción y acogimiento.

a) En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

b) En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

c) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## 3. Paternidad.

a) En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante un plazo de hasta 21 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el punto 1.

b) La suspensión del contrato a que se refiere este artículo, podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.





c) El trabajador deberá comunicar a la Empresa el ejercicio del derecho reconocido en este artículo al mismo tiempo que formule su solicitud del permiso por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a su elección, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

5. En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

6. Además de lo dispuesto en este artículo, el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 30. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

1. Se considera excedencia voluntaria:

a) La solicitada por motivos particulares, a instancia del trabajador o trabajadora y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la Empresa. El periodo mínimo que se podrá conceder será de dos años y el máximo de cinco años. Se podrán solicitar prórrogas de la primitiva solicitud hasta el indicado máximo de cinco años, debiendo solicitarse con un plazo de dos meses de antelación a la finalización de la originariamente concedida. Esta excedencia no será computable a efectos de antigüedad.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior. La petición de excedencia será resuelta por la Empresa, en el plazo máximo de 20 días hábiles.

b) La solicitada por trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, por un período inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este período de excedencia.

c) La solicitada por nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, por un periodo máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma



fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo o hija necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

En este supuesto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el periodo que dure la excedencia a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación habrá de ser convocado por la Dirección de la Empresa.

Asimismo, durante el primer año de la excedencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

d) La solicitada por un periodo no superior a dos años y que podrá disfrutarse de forma fraccionada, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o al cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más personas de la Empresa generasen el derecho a excedencia voluntaria por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la Empresa.

En estos supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora deberá solicitar el reingreso en la Empresa con treinta días de antelación al vencimiento de la excedencia. En su defecto, la relación laboral suspendida quedará extinguida a todos los efectos.

2. Se considera excedencia forzosa:

a) La motivada por nombramiento o elección para cargo público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo. A este efecto, se entenderá por cargo público de carácter representativo la elección como Diputado/a o Senador/a de las Cortes Generales, Diputado/a de Asambleas Autonómicas y Concejal/a de Ayuntamientos, o por el nombramiento para cargo público en cualquiera de las administraciones públicas.

b) La motivada por el nombramiento para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza políticos en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos representativos, conforme establece la legislación laboral, siempre que exija plena dedicación.

El personal que se encuentre en excedencia forzosa tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de dos meses a contar desde que cesó la situación que motivó la excedencia. En todo caso, los excedentes forzosos deberán efectuar el reingreso para poder solicitar, en su caso, la excedencia voluntaria.



La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

3. La Empresa podrá cubrir los puestos de trabajo del personal en excedencia con personal sustituto, que cesará en el momento de reincorporación del titular.

## **Capítulo IX. Formación y acción social**

### **Artículo 31. Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. La Empresa considerando la formación y perfeccionamiento profesional de su personal, como un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos e instrumento eficaz para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación del mismo a los requerimientos de los servicios que presta, así como un medio fundamental para la formación y promoción profesional su personal, se obliga, conforme a sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación anual de la Dirección, a sufragar cursos de formación directamente relacionados con sus actividades, que procuren la permanente adaptación y motivación del personal de la Empresa a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios.

2. La Empresa al considerar la formación como un proceso constate e integrado con el resto de políticas de personal, entiende que ha de abordarse de forma sistemática, por lo que elaborará el Plan de Formación de vigencia bianual, que tendrá la consideración de formación reglada, cuya propuesta y desarrollo se consensuará en el seno de la Comisión Paritaria o en el de la subcomisión creada al efecto por ésta; la cual definirá el proceso y procedimientos a seguir, así como los compromisos asumidos en el desarrollo de dicho plan de formación.

3. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en el seno de la Comisión de de Vigilancia (CIV), o en el de la subcomisión creada al efecto por ésta; participarán en el seguimiento del cumplimiento del Plan de Formación profesional y perfeccionamiento del personal.

4. De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional, se facilitará en la medida de lo posible la realización de los estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, así como el acceso a cursos de reciclaje y capacitación profesional organizados por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de acuerdos con instituciones de la Administración, todo ello con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

5. Además de las acciones previstas en el correspondiente Plan de Formación, el personal de la Empresa a iniciativa de ésta o previa solicitud del trabajador o

trabajadora, podrá asistir a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para el servicio que presta a la Empresa. Estas acciones formativas tendrán la consideración de acciones formativas no regladas por lo que no formarán parte del Plan de Formación, correspondiendo a la Dirección de la Empresa resolver sobre dichas iniciativas, determinándose, junto con la confirmación en su caso, la cuantía de los gastos que hayan de ser a cargo de la Empresa. La Representación Social o, en su caso, la Comisión de Formación si la hubiere habrá de ser informada de dichas resoluciones.

La asistencia cuando sea a iniciativa de la Empresa será voluntaria, salvo que hubiere sido exigida por la Dirección o resulte de especial interés para la Empresa.

6. Lo previsto en el presente artículo se ajustará en todo caso a las necesidades derivadas de la organización del trabajo, establecidas por la Dirección de la Empresa. Los trabajadores y/o trabajadoras deberán poner a disposición de la Empresa toda la documentación y materiales de trabajo que les hayan sido facilitados con motivo de la realización de los programas de formación financiados total o parcialmente por la propia Empresa, o realizados durante el horario de trabajo.

7. Cuando la asistencia a cursos, seminarios, congresos o mesas redondas, sea obligatoria para los trabajadores y/o trabajadoras, éstos tendrán derecho a percibir, además de sus retribuciones íntegras, los gastos de viaje, dietas y matriculación.

8. La Empresa en los cursos ofertados por ella o libremente solicitados por su personal, podrá exigir la suscripción de un pacto de permanencia en la Empresa.

### **Artículo 32. Prestación complementaria por incapacidad temporal.**

En los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá, desde el primer día en que se encontrara en dicha situación, un complemento con cargo a la Empresa, sobre la prestación de Seguridad Social, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones.

### **Artículo 33. Ayudas del fondo de acción social**

1. La Empresa destinará el equivalente al 2,95% de la masa salarial global del personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio a un fondo de acción social, cuya finalidad será restablecer la calidad de vida normal de sus trabajadores y trabajadoras frente a su pérdida por cualquier eventualidad y, complementariamente, a mejorar esta calidad de vida.

Este Fondo se utilizará, con preferencia, en la promoción e incentivo de

actividades que supongan beneficios para el colectivo global del personal que conforma la estructura de la Empresa, con independencia de su nivel salarial.

El Fondo de Acción Social que la Empresa tiene constituido para el personal perteneciente a su plantilla, está destinado a:

\* Ayudas por gastos de escolarización y estudio: a percibir por el personal de la Empresa consisten en los importes fijos anuales que en función del grado de enseñanza, se establecen a continuación:

- Guardería hasta 3 años: 656 €.
- Educación obligatoria infantil, primaria, secundaria, bachillerato y estudios FP: 492 €.
- Educación universitaria, curso completo: 492 €.
- Educación universitaria, asignaturas sueltas: 94 €.

\* Seguros: Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tienen la cobertura de pólizas de seguros que abarcan las contingencias derivadas de accidente o enfermedad, así como un seguro de vida, siempre que el hecho causante tenga lugar cuando el trabajador o trabajadora se encuentre en la Empresa en situación de alta o asimilada a la misma.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros que cubra la responsabilidad civil en que pudiera incurrir su personal con motivo de sus actuaciones profesionales, con inclusión de asistencia jurídica, de fianza de responsabilidad civil y defensa criminal, siempre que los hechos que les fueran imputados no fueran constitutivos de delito.

\* Otras ayudas del Fondo de Acción Social: Las ayudas que lo integren, se plasmarán en el Reglamento de Acción Social, que será aprobado por la Comisión Paritaria, y que regulará sus diversas modalidades, requisitos, condiciones y procedimiento, pudiendo ser modificado en lo que se refiere a los supuestos y actividades a las que se destina. La administración y distribución del Fondo de Acción Social que ascenderá a 15.000 €, se llevará a cabo por el procedimiento que determine la Comisión Paritaria.

2. Las cuantías señaladas en este artículo se verán incrementadas durante la vigencia del presente Convenio, conforme a lo previsto en el artículo 4 del mismo.

## **Capítulo X. Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

### **Artículo 34. Normas generales.**



1. El personal de la Empresa tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de la Empresa y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y del Comité de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, y del Real Decreto 39/97, sobre servicios de prevención.

2. En todo lo no previsto en el presente Capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 (particularmente en sus arts. 25 y 26, tanto en lo que se refiere a la protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos, como a la protección de la maternidad), sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia; y especialmente en la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y en el Real Decreto 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos.

### **Artículo 35. Información, consulta y participación del personal, en materia de prevención de riesgos laborales.**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/95, la Empresa adoptará las medidas adecuadas para que su personal reciba información necesaria en relación con:

a) Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/95.

2. La Empresa consultará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, garantizando su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

3. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantiza que su personal reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.



4. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo; y, en su defecto, en otras horas, con el correspondiente descuento del tiempo invertido de dicha jornada, incluido el desplazamiento.

5. La Empresa garantiza a su personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; respetando, en todo caso, el derecho a su intimidad y dignidad personales y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

### **Artículo 36. Obligaciones del personal en materia de prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores y trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

1. Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3. No dejar fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad, o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a la persona de la que dependa, al servicio de prevención, y a las personas encargadas de las medidas de emergencia, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

6. Cooperar con la Empresa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal.

### **Artículo 37. Servicios de prevención.**

1. Conforme a lo establecido en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/95, y 10 y 16 del Relo Decreto 39/97, y teniendo en cuenta su tamaño y condiciones, la Empresa ha ejercitado la opción de concertar los Servicios de Prevención con una entidad ajena especializada. En consecuencia, mientras se mantengan dichas

condiciones, no procede la designación de trabajadora o trabajador alguno para ocuparse de dicha actividad preventiva.

2. La Empresa, previa consulta a quienes representa al personal, designará de entre la plantilla a quienes deban encargarse de las medidas de emergencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/95.

### **Artículo 38. Delegados y delegadas de prevención.**

1. Los Delegados y Delegadas de Prevención son la representación del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Conforme a lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados y Delegadas de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito del Comité de Empresa.

3. Las competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención, son las establecidas en el artículo 36 de la repetida Ley de Prevención. Sus garantías son las mismas con que cuentan por su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras.

4. La Empresa les proporcionará los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación la deberá facilitar la Empresa por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados y Delegadas de Prevención.

### **Artículo 39. Comité de seguridad y salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, configurado conforme a lo establecido en los artículos 38 y 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por los Delegados y/o Delegadas de Prevención, de una parte, y por la representación de la Empresa en número igual a aquellos, de la otra; se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Sus competencias y facultades son las que se establecen en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



## **Artículo 40. Elementos y medidas de protección.**

1. El personal de la Empresa tiene derecho a los elementos de protección que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer, en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En relación con los equipos de protección individual, éstos deben actualizarse conforme a las nuevas tecnologías o métodos al puesto de trabajo. En todo caso, la Empresa deberá facilitar a su personal, según el puesto de trabajo que ocupe, las medidas de protección individual necesarias y legalmente establecidas. Corresponde a la Empresa la obligación de formación del personal para la correcta utilización de los mismos.

2. Además de cualesquiera otras que, en cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia deba adoptar la Empresa, se atenderán específicamente las siguientes:

a) Protección a la maternidad y lactancia. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a la redacción dada por la Ley 39/99, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, y por la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, se reconoce el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando, según dictamen médico, las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto o del niño; garantizándole a la interesada las mismas retribuciones y la reincorporación en su momento a su puesto habitual de trabajo.

b) Trabajos en pantalla. La Empresa deberá facilitar a quienes realicen trabajos en pantalla una revisión oftalmológica al año.

c) Personal con capacidad disminuida. En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa procurará facilitar a la persona afectada un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

## **Artículo 41. Vigilancia de la salud.**

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.

2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todo el personal de la Empresa. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la

Empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de aquel para el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo.

## Capítulo XI. Régimen disciplinario

### Artículo 42. Disposiciones generales.

1. Los trabajadores y trabajadoras podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa, quien detenta la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en este capítulo, y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, en atención a las circunstancias específicas de cada caso que revelen la gravedad de la conducta. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Quienes toleren o encubran las faltas de su personal subordinado incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se le imponga al autor o autora y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, personalmente o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

### Artículo 43. Graduación de las infracciones.

Toda falta derivada de incumplimientos contractuales, se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia y gravedad, en leve, grave o muy grave.

### Artículo 44. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros y compañeras o personal subordinado.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



6. El descuido y/o negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

7. La violación del derecho a la intimidad y consideración debidas a la dignidad de los trabajadores, hombres o mujeres, incluidas las ofensas verbales de carácter sexual, cuando por su importancia los hechos no constituyan falta grave o muy grave.

8. No dar inmediato conocimiento a la Dirección de la Empresa de los hechos constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como leves, cometidos por un subordinado.

#### **Artículo 45. Faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

1. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando por su importancia no constituya falta muy grave.

3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

5. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o el abandono del puesto de trabajo de hasta tres días al mes.

7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

8. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

9. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

10. Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.



11. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

12. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales y/o de seguridad e higiene en el trabajo.

13. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.

14. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

15. No dar inmediato conocimiento a la Dirección de la Empresa de los hechos constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como graves, cometidos por un subordinado.

16. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

#### **Artículo 46. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de edad, raza, etnia, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicios grave a la Empresa o a quienes sean usuarios de sus servicios.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, siempre que la Empresa haya advertido previamente del carácter reservado del asunto. Así como el incumplimiento de los acuerdos sobre confidencialidad y seguridad de la información, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.



5. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de tres días al mes.
8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.
9. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos o de seguridad e higiene laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para quien haya incumplido o para terceros.
10. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días, cuando la persona declarada de baja por dicha simulación realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este apartado toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
12. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Empresa.
13. El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.
14. El acoso moral, la violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad del personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y el acoso sexual. A tales efectos, se entiende por acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la misma.
15. La reiteración en el uso indebido para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.
16. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.
17. No dar inmediato conocimiento a la Dirección de la Empresa de los hechos constitutivos de cualquiera de las faltas tipificadas como muy graves, cometidos



por un subordinado.

#### **Artículo 47. Sanciones.**

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves.

a) Apercibimiento por escrito o verbal, debiendo, este último, tener lugar en presencia del titular de la Dirección de Recursos y de otra persona de la Empresa que podrá ser representante de los trabajadores y trabajadoras, si así lo solicita la persona objeto de apercibimiento.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

1.2 Por faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción interna posterior que se convoque dentro del año siguiente a la sanción.

1.3 Por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de tres meses hasta seis meses.

b) Suspensión del derecho a participar en un procedimiento de promoción interna en el período de los dos años siguientes a la sanción.

c) Traslado a otro puesto.

d) Despido disciplinario.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, en el que se hará constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivados; y se comunicarán al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, salvo cuando la persona interesada por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio disciplinario.

#### **Artículo 48. Procedimiento sancionador.**

La tramitación de expediente contradictorio es obligatoria en el caso de que las faltas que pudieran imputarse a los presuntos infractores o infractoras, con independencia de que tengan o no la condición de representantes del personal de la Empresa, pudieren ser consideradas como graves o muy graves.

A fin de garantizar en todo caso el respeto a la presunción de inocencia de quienes fueren imputados y su legítimo derecho de defensa, el procedimiento a seguir se ajustará a las siguientes normas:

1. Podrá iniciarse: a) como consecuencia de denuncia previa; b) en virtud de informe emitido por uno de los Directores/as, o responsable a cuyas órdenes preste sus servicios en la Empresa el presunto infractor o infractora; o c) como resultado del ejercicio de las funciones de seguimiento y control técnico y económico de la actividad, que corresponden a los miembros del Comité de Dirección. Todo ello, sin perjuicio de las facultades superiores de dirección del conjunto de la actividad empresarial, propias de los órganos de gobierno de la Empresa y de su Consejera Delegada.

2. En todo caso, de la denuncia, informe, actuaciones de seguimiento y control, o iniciativa adoptada por los órganos de gobierno de la sociedad y/o su Consejera Delegada, se dará traslado a la Dirección de Recursos, a fin de que -previa la realización de las diligencias preliminares que considere oportunas, o la tramitación del correspondiente expediente informativo-eleve a la Consejera Delegada propuesta de incoación o no del oportuno expediente contradictorio.

3. La decisión sobre si, con carácter previo al expediente contradictorio, se deba practicar alguna diligencia preliminar o tramitar expediente informativo corresponderá a la Consejera Delegada, a propuesta de la Dirección de Recursos.

4. Las diligencias preliminares o expediente informativo tendrán por objeto la realización de las averiguaciones y comprobaciones necesarias para, aún sin obtener una certeza total acerca del posible incumplimiento de la persona presuntamente infractora y su alcance, conseguir ciertos indicios que permitan fundamentar la decisión de incoar o no el expediente contradictorio; así como la verificación de presupuestos de licitud de la actuación empresarial, tales como la existencia de factores enervantes o exculpatorios de la responsabilidad de la persona imputada, o el transcurso de los plazos de prescripción.

5. En cualquier caso dichas actuaciones se realizarán en un plazo máximo de tres meses desde que la Empresa tuviere conocimiento de los hechos que las originan, interrumpirán los plazos de prescripción de las faltas, y deberán llevarse a cabo con la más absoluta discreción, salvaguardando el principio de presunción de inocencia de la persona imputada y respetando escrupulosamente su derecho al honor e intimidad personal.

6. En estos casos la Dirección de Recursos (con el visto bueno de la Consejera



Delegada) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares, cuando la presencia del imputado o imputada en la Empresa pueda interferir las pesquisas del expediente; asimismo, cuando el presunto infractor o infractora ocupe un puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre personal de la Empresa; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo.

7. Además de las medidas cautelares tendentes a la custodia de documentos, o a la conservación de las pruebas de la comisión de los hechos, podrán acordarse como tales el cambio de puesto o la suspensión de empleo de la persona imputada; sin que en ningún caso pueda acordarse su suspensión de sueldo. La persona imputada tendrá derecho a solicitar que la decisión suspensiva de empleo le sea comunicada al Comité de Empresa.

8. Practicadas en su caso las antedichas diligencias preliminares o expediente informativo, la resolución por la que la Consejera Delegada acuerde la incoación del expediente contradictorio le será notificada al presunto infractor o infractora, así como al Comité de Empresa (salvo cuando la persona interesada por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite); y en la misma se harán constar los nombramientos de Instructor o Instructora y Secretario o Secretaria, y la dirección a que deberán remitirse los escritos que pudieran presentar las partes. Igualmente, se expresará que su notificación interrumpe los plazos de prescripción de la falta o faltas que, por los hechos de que se trate, se le pudieran imputar a la persona expedientada.

9. La Dirección de Recursos deberá poner a disposición de quien vaya a realizar la instrucción el expediente personal del presunto infractor o infractora, así como la totalidad de la documentación y antecedentes de hecho existentes sobre el caso; a cuya vista, el referido Instructor o Instructora podrá practicar las diligencias que estime conveniente (incluida la declaración del presunto infractor o infractora) para el esclarecimiento de los hechos o formular directamente el correspondiente Pliego de Cargos, si considerara que de lo actuado resulta causa suficiente para fundamentarlo.

10. En aquellos casos en los que se hayan practicado diligencias preliminares, o tramitado expediente informativo, podrán notificarse al presunto infractor o infractora en un solo acto la resolución por la que se incoa el expediente contradictorio y el pliego de cargos. En cualquier otro caso, el pliego de cargos deberá notificarse al presunto infractor o infractora y al Comité de Empresa (salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite), en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de notificación del acuerdo de incoación del expediente contradictorio. En el pliego de cargos se harán constar, en apartados o párrafos separados y con la suficiente concreción y claridad, los hechos imputados, la tipificación de los mismos y la sanción que pudiera aplicarse.



11. Frente al pliego de cargos la persona interesada podrá formular por escrito, en el plazo de cinco días hábiles, las alegaciones que estime convenientes a su derecho; proponiendo en el mismo escrito la práctica de los medios de prueba de que intente valerse, salvo la prueba documental que deberá aportarla con el escrito de alegaciones. En el mismo plazo, el Comité de Empresa podrá en su caso formular las alegaciones que estime conveniente.

12. Formuladas las alegaciones y/o propuestos los medios de prueba por la persona interesada, o transcurrido el plazo concedido sin haberlo hecho, el Instructor o Instructora resolverá lo que corresponda sobre la admisión o no de las pruebas propuestas, señalando al efecto el lugar, fecha y hora para su práctica. La denegación de pruebas deberá ser motivada.

En cualquier caso el Instructor o Instructora podrá acordar la práctica de los medios de prueba que estime conveniente, para el mejor esclarecimiento de los hechos. A la práctica de las pruebas podrá asistir la persona interesada, así como uno de los miembros del Comité Empresa designado por aquélla. El plazo máximo para la práctica de las pruebas propuestas y admitidas no será en ningún caso superior a cinco días hábiles.

13. Finalizado el período señalado para la práctica de pruebas, a la vista de su resultado y de las alegaciones presentadas, el Instructor o Instructora formulará en un plazo no superior a cinco días hábiles la Propuesta de Resolución que proceda, que se notificará a la persona interesada y al Comité de Empresa.

14. Al notificársele la referida Propuesta de Resolución, se le concederá a la persona interesada, y al Comité de Empresa (salvo cuando aquélla solicite expresa y fundadamente que se omita dicho trámite), un plazo de cinco días hábiles para que puedan alegar por escrito, a modo de conclusiones, lo que consideren conveniente a su defensa. Oída la persona interesada y el Comité de Empresa, o transcurrido el plazo concedido sin que se hubiere presentado alegación alguna, el Instructor o Instructora elevará el Expediente a la Consejera Delegada para el dictado de la resolución definitiva que proceda.

15. La antedicha resolución definitiva será notificada a la persona interesada y al Comité de Empresa. Contra la misma la persona interesada podrá ejercitar las acciones que estime oportunas ante la Jurisdicción competente, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **Artículo 49. Prescripción de faltas y sanciones**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del

expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa, obstrucción o actitud dilatadora de la persona expedientada.

Las sanciones impuestas por resolución firme prescribirán a los sesenta días naturales, computados desde la fecha de dicha resolución. Plazo que se entenderá interrumpido por la situación de baja temporal del trabajador, cualquiera que fuere su causa y el tiempo de su duración.

## **Capítulo XII. Representación colectiva**

### **Artículo 50. Derechos de representación colectiva y negociación.**

Los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, así como la negociación colectiva se regirán por lo establecido en los Títulos Segundo y Tercero del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes y complementarias vigentes en el momento.

### **Artículo 51. Locales y tableros de anuncios.**

1. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y Delegados o Delegadas de Personal un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado del material y mobiliario de oficina correspondientes.

2. Se facilitará al Comité de Empresa y, en su caso, a los Delegados o Delegadas de Personal un tablón de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dicho tablón se instalará en lugar claramente visible, para permitir que la información llegue al personal fácilmente.

### **Artículo 52. Publicidad del Convenio Colectivo.**

La publicidad y difusión del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por la propia Empresa y/o por conducto de la representación del personal; a cuyo fin la Empresa hará entrega al Comité de Empresa, de tantos ejemplares como trabajadores y trabajadoras compongan la plantilla, más un 10 por 100, que dichos representantes se encargarán de distribuir a todo el personal.

## **Disposición adicional**

La CIV estudiará en el primer trimestre del año 2009 el establecimiento de un plus que compense a aquellos trabajadores y trabajadoras que por motivos de necesidad y orden de la Empresa deban realizar trabajos o servicios extras, fuera del horario habitual de trabajo y de las dependencias de la Empresa que no conlleven pernoctar en poblaciones distintas de aquellas en la que radica el centro de trabajo.

### Disposición transitoria primera

En el plazo máximo de un año, a partir de la firma del Convenio, una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de la Empresa y tres de la Representación Social, revisará los grupos y categorías profesionales previstos en el presente Convenio, atendiendo al Catálogo de Puestos de la Empresa, cuya elaboración se encuentra en marcha.

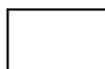
Si como consecuencia de dicho Catálogo resultare la necesidad de modificar los grupos y las categorías establecidas en el Convenio, la Comisión presentará una propuesta con la nueva clasificación profesional y encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras. Los acuerdos de esta Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, y lo pactado en ella, tendrá la misma eficacia que lo establecido en el Convenio Colectivo, integrándose en su articulado. A tal efecto, los acuerdos deberán ser firmados por sus miembros y remitidos como tal a la autoridad laboral para su publicación como adenda del Convenio Colectivo de la Empresa.

### Disposición transitoria segunda

En el caso de que, por aplicación del Convenio Colectivo, el importe total de las retribuciones que por todos los conceptos –excluidos pluses y el complemento al que se refiere la presente disposición--le correspondiera percibir al trabajador o trabajadora, conforme al nuevo sistema retributivo, fuere inferior al que hubiere venido percibiendo conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal por la diferencia. Dicho complemento, regulado en el artículo 19.4 de este Convenio Colectivo, lo percibirá el trabajador o trabajadora mientras permanezca en el grupo y categoría en que ahora se le clasifica; siendo absorbido, parcial o íntegramente, por las retribuciones totales –excluidos pluses– que en el futuro pudieran reconocérsele, si estas últimas fueren superiores; salvo el complemento por antigüedad, que se entenderá consolidado a todos los efectos.

### Disposición final

En todo aquello que no figure previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.



#### ANEXO I - TABLA RETRIBUCIONES 2009

Grupo	Categoría	Nivel puesto mensual	Salario base anual	Compl. Salario base	Compl. Puesto anual	Bruto
-------	-----------	----------------------	--------------------	---------------------	---------------------	-------

I	DIRECTOR/A DE ÁREA	3.150,75	1.623,12	44.110,55	22.723,62	66.834,17
	JEFE/A DE DIVISIÓN	2.718,82	812,12	38.063,53	11.369,62	49.433,15
	ASESOR/A	2.475,00	739,29	34.650,00	10.350,00	45.000,00
	JEFE/A DE DEPARTAMENTO	2.358,65	704,53	33.021,09	9.863,44	42.884,53
	TÉCNICO/A					
	I	2.039,87	408,07	28.558,16	5.713,00	34.271,16
	II	1.657,46	331,57	23.204,38	4.641,99	27.846,37
	SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1.436,57	287,38	20.112,04	4.023,37	24.135,41
III	ADMINISTRATIVO/A	1.263,18	252,70	17.684,49	3.537,75	21.222,24
	TELEFONISTA	993,22	198,69	13.905,11	2.781,69	16.686,80
	ORDENANZA	993,22	198,69	13.905,11	2.781,69	16.686,80
	AYUDANTE	845,52	169,15	11.837,33	2.368,03	14.205,36

**ANEXO II - TABLA DE ANTIGÜEDAD 2009**

Grupo	Categoría Nivel	Antigüedad
I	DIRECTOR/A DE ÁREA	98,38
	JEFE/A DE DIVISIÓN	95,79
	ASESOR/A	95,79
	JEFE/A DE DEPARTAMENTO	93,77
II	TÉCNICO/A	
		I 78,42 II 78,42
	SECRETARIO/A DE DIRECCION	66,39
III	ADMINISTRATIVO	66,39
	TELEFONISTA	66,39