

## **CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ECIJANA PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO S. A. (SEDESA)**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad Ecijana para el Desarrollo Socioeconómico, S.A. (SEDESA), (Código: 41003532011998), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010, a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo de las autoridades laborales, los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía,

Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de de la Empresa Sociedad Ecijana para el Desarrollo Socioeconómico, S.A. (SEDESA), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 23 de febrero de 2011.—Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO SOCIEDAD ECIJANA PARA EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO S. A. (SEDESA)**

## Título preliminar

### Capítulo I Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Definiciones

1. Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas E.TT.

2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 2. Objeto

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la Empresa Pública del Excmo. Ayuntamiento de Écija "SEDESA" (Sociedad Ecijana para el Desarrollo Económico, Sociedad Anónima), en adelante "la Empresa", y sus trabajadores por cuenta ajena, a tenor de lo dispuesto en el artículo 85 del E.TT.

#### Artículo 3. Legitimación Negocial

La determinación de las partes que conciertan el presente convenio se concreta en una; los delegados de personal y delegado sindical, en representación de los trabajadores y de la otra la Consejera Delegada de la empresa, en representación de la misma. En cuanto a la formalización del presente convenio los representantes de la Empresa y la representación legal de los trabajadores se reconocen legitimidad suficiente para su conclusión y firma conforme al art. 87.1 del E.TT.

### Capítulo II. Vigencia

#### Artículo 4. Ámbito Territorial

El presente convenio regula las relaciones de los trabajadores y trabajadoras, incluidos en su ámbito personal de aplicación, en los centros de trabajo de la Empresa: incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Écija.

#### Artículo 5. Ámbito Funcional

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por la Empresa, realizada en cualesquiera de los centros de trabajo o dependencias que esta disponga o en aquellos del Ayuntamiento de Écija, con relación a las actividades propias o encomendadas de la Empresa.



## **Artículo 6. Ámbito personal**

Las normas contenidas en el presente convenio establecen y regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, mediante relación jurídico laboral, preste sus servicios profesionales y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias de la Empresa.

Quedan excluidos, expresamente, el personal de alta dirección contratado con arreglo al R.D. 1.382/85, los cuales se regirán por las prescripciones establecidas en el propio contrato y por las disposiciones que le sean de aplicación en cada caso concreto.

Así mismo, se excluyen del presente convenio aquel personal contratado en virtud de Programas concretos, donde se especifiquen aportaciones directas a la contratación de personal, regulándose tanto su salario, horario y funciones del tenor de lo especificado en los mencionados Programas. En relación al resto de sus condiciones laborales, las mismas, serán las determinadas por la Empresa para la mejor consecución de los fines de los diversos proyectos y programas.

## **Artículo 7. Ámbito Temporal**

El presente convenio entra en vigor retroactivamente a todos los efectos desde el 1 de Enero de 2010 y tiene una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2012. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de este convenio.

### **Capítulo III. Disposiciones Complementarias**

#### **Artículo 8. Prórroga.**

1. El contenido de este convenio íntegramente considerado se prorrogará tácitamente de no mediar denuncia conforme al artículo 11. La prórroga se entenderá eficaz por años naturales, contados desde el día siguiente al del agotamiento de la vigencia temporal establecida en el art. 7 del presente convenio o de la de sus eventuales prórrogas.
2. Asimismo, de haber mediado denuncia, si se agotara su vigencia temporal se entenderá prorrogado sin solución de continuidad hasta la conclusión de un nuevo convenio que lo sustituya con igual ámbito de vigencia, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine sobre su retroactividad.
3. Por tanto, en cualquiera de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, el conjunto del clausulado continuará en vigor, siendo aplicable en todos sus términos y produciendo los efectos que de él se derivan.

#### **Artículo 9. Revisión.**





Si llegado el 31 de diciembre de 2012, no estuviese aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, éste se entenderá automáticamente prorrogado y de forma provisional, hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se aprobase se retrotraerá, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de Enero de 2013 Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y a cuenta, de las Retribuciones Básicas y Complementarias de carácter fijo en el porcentaje que establezca los Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que lo sustituya.

Esta misma revisión se irá aplicando anualmente de forma tácita hasta la aprobación del nuevo Convenio Colectivo.

### **Artículo 10. Indivisibilidad Y Condiciones Más Favorables.**

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

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

### **Artículo 11. Denuncia.**

La denuncia de este convenio se realizará mediante comunicación expresa de cualquiera de las partes legitimadas legalmente para ello, notificándolo a la otra de forma fehaciente.

La denuncia se ajustará a las siguientes condiciones: Habrá de realizarse por cualquiera de las partes legitimadas legalmente para ello, según el art. 3.

En la denuncia se harán constar los siguientes extremos:

- Legitimación que ostenta.
- Materias objeto de negociación.
- Representantes en la comisión negociadora.
- Fecha propuesta para la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo establecido en el artículo 12.
- Fecha y firma.



La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de quince días naturales a la expiración del período de vigencia temporal establecido en el art. 7 o en el de las correspondientes prórrogas en caso de que éstas se produzcan.

### **Artículo 12. Comisión Negociadora.**

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

## **Capítulo IV. Interpretación Y Control**

### **Artículo 13. Comisión Paritaria**

1. Conforme al artículo 85.3, apartado e) del E.T., desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, queda constituida con carácter permanente la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control de la ejecución del Convenio Colectivo, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión. Los miembros de la Comisión serán nombrados por cada una de las partes de acuerdo con sus normas específicas. Ambas partes estarán integradas por representantes de la Empresa y, por parte de la Representación Legal de los Trabajadores, por un miembro de cada sindicato con representación en la misma. Las partes, además, podrán estar asistidas por asesores que, en cualquier caso, no alterarán la condición paritaria de la Comisión, y a los cuales se les reconocerá voz pero no voto.

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

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

Con carácter extraordinario, las partes podrán someter a la consideración de la Comisión Paritaria cuantos asuntos consideren convenientes. Las reuniones que se celebren con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, quedarán válidamente convocadas mediante comunicación escrita expresa a la



otra parte. Esta comunicación incluirá, como mínimo, los siguientes datos:

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

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

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

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

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

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

4. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se obligan a:





Promover el principio de igualdad de oportunidades aplicando aquellas medidas de acción positiva necesarias para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión 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 y puestos de trabajo público.

Elaborar un Plan de Igualdad, previa negociación, con la representación de las personas trabajadoras afectadas por este

Convenio Colectivo, a través del cual se respete la igualdad de trato y de oportunidades adoptándose medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, las cuales deben ser negociadas y acordadas con la representación de todo el personal en la forma que se determina en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Capítulo III.

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

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

### **Capítulo I Organización Del Trabajo Y Del Personal**

#### **Sección 1.ª Organización del trabajo**

#### **Artículo 14. Organización Y Racionalización Del Trabajo**

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

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

— La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.

— La racionalización y mejora de los medios técnicos y de los procesos operativos.

— La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.



- El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.
- La profesionalización y promoción profesional y económica.
- La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

### **Artículo 15. Participación**

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

### **Sección 2.ª, Organización del personal**

#### **Artículo 16. Registro De Personal**

1. La Empresa creará un registro de personal que será único. En dicho registro deberá inscribirse el personal incluido en el ámbito de aplicación personal de este convenio.
2. La inscripción se efectuará una vez formalizado el contrato de trabajo y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador.
3. Deberán anotarse respecto de los trabajadores inscritos los hechos o circunstancias siguientes:
  - a) Altas.
  - b) Bajas.
  - c) Reingresos.
  - d) Cambios de destino o unidad administrativa.
  - e) Prórrogas del contrato, en su caso.
  - f) Excedencias.
  - g) Situaciones.
  - h) Reconocimiento de antigüedad.



- i) Categoría profesional.
- j) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- k) Títulos, diplomas, especialidades, etc.
- l) Premios, sanciones, menciones, etc.

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

### **Artículo 17. Grupos Profesionales**

En atención al nivel de estudios, experiencia profesional o especialización los trabajadores de la Empresa se clasifican en los siguientes grupos que, además, servirán para determinar el sueldo o salario base a tenor del art. 43 de este convenio.

GRUPO A: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de licenciado, arquitecto e ingeniero, expedido por una facultad o escuela técnica superior, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para la Empresa.

GRUPO B: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de diplomado, arquitecto técnico, ingeniero técnico, formación profesional de tercer grado o título equivalente expedido por el Ministerio de Educación, hayan sido contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para la Empresa.

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

GRUPO D: forman este grupo y se integran en él los trabajadores que, estando en posesión del título de graduado escolar, bachiller elemental, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la plantilla de la Empresa.

GRUPO E: forman este grupo los trabajadores que hayan sido contratados para



ejerger funciones y desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la plantilla de la Empresa.

Se requerirá estar en posesión del certificado de escolaridad o experiencia equivalente.

### **Artículo 18. Categorías Profesionales**

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

GRUPO	NIVELES
A	20 - 30
B	18 - 26
C	16 - 22
D	14 - 18
E	12 - 14

La asignación de cada uno de estos niveles determina la cuantía que percibe cada trabajador en concepto de complemento de destino a tenor del art. 45 de este convenio.

### **Artículo 19. Relación De Puestos De Trabajo.**

1. Anualmente se aprobará la plantilla junto a la Relación de los Puestos de Trabajo, que deberá comprender todos los puestos a desempeñar por personal laboral fijo y temporal debidamente clasificado.

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

— Cuando el incremento del gasto quede compensado por la oportuna reducción de otros capítulos del gasto corriente.

— Siempre que el incremento de las dotaciones sea como consecuencia del establecimiento o ampliación de los servicios que resulten preceptivos por disposición legal al efecto.

— Siempre que analizado el volumen anual de servicios extraordinarios de alguna dependencia se constate un acumulado de 350 horas extraordinarias.

— Siempre que algún puesto de trabajo haya sido ocupado por trabajador temporal por un período superior a tres años de forma continuada.



3. La modificación de la plantilla, requerirá previa negociación con la Representación legal de los Trabajadores.

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

La relación de puestos de trabajo deberá contener:

— La denominación y las características esenciales de todos los puestos de trabajo existentes en la Empresa.

— Los requisitos exigidos para su desempeño.

— El nivel de complemento de destino, y en su caso el complemento específico de desempeño.

— La forma de provisión.

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

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

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

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

## **Capítulo II Ingreso Y Selección Del Personal Fijo Y Del Temporal**

### **Artículo 20. Ingreso**

Para el ingreso de personal laboral al servicio de la Empresa se distinguirá entre personal laboral fijo y personal laboral temporal o contratado de duración



determinada. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar y la propia de la normativa laboral a aplicar.

Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las Bases establecidas en cada caso, según establece el R.D. 364/95 o norma que lo sustituya.

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

### **Artículo 21. Selección De Personal Laboral Fijo**

1. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos se estará expresamente a lo dispuesto por el R.D. 896/1991, de 7 de abril por el que se establece las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de la administración local o norma que lo sustituya.

### **Artículo 22. Selección De Personal Laboral Temporal.**

1. La selección y contratación de personal laboral de carácter temporal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se inspirará en los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad. El procedimiento para la selección de este personal se ajustará a lo establecido en el presente artículo.

A los efectos de seleccionar a los aspirantes a las contrataciones temporales se constituirá a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Selección que estará compuesta por los siguientes miembros:

— El Consejero/a Delegado/a de la Empresa, o persona en quien delegue, que será el Presidente/a de la Comisión.

— El Secretario/a de la Empresa, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. El Secretario/a de la Comisión actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.

— El/La Jefe/a del Departamento donde se ubicará el personal a seleccionar.

— Dos representantes de la Representación Legal de los Trabajadores.

2. Para la adopción de acuerdo se requerirá la presencia de, al menos, los

siguientes miembros:

- El Presidente.
- El Secretario.
- El 100% de los Vocales con voz y voto.

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

3. Las contrataciones de personal laboral de carácter temporal que se puedan producir sin el acuerdo o propuesta de contratación de la Comisión de Selección será considerada nula, salvo urgencia manifiesta y justificada, por incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y habilitará a la representación de los trabajadores para ejercitar las acciones legales correspondientes.

4. La Comisión se reunirá a instancia del Presidente de la Comisión que propondrá la apertura de los procesos selectivos que considere convenientes para el buen funcionamiento de los servicios municipales. Con carácter general, la citación se realizará por escrito, con cuarenta y ocho horas, al menos, de antelación a la fecha de celebración de la reunión.

La Comisión decidirá sobre las siguientes cuestiones:

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

procesos selectivos.

### **Artículo 23. Período De Prueba**

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

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

La situación de I.T. del trabajador en período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, no así la de la duración del contrato.

## **Capítulo III. Suspensión Del Contrato Y Excedencias**

### **Disposiciones Generales**

#### **Artículo 24. Excedencias**

##### **A) Voluntaria**

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año al servicio de la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años. Si el período de antigüedad fuera de tres años la excedencia podrá llegar a ser hasta de diez años.

El plazo para solicitarla será de 60 días como mínimo con anterioridad a la fecha de solicitud de efectividad de la misma.

La solicitud deberá ser informada por la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días, transcurrido el plazo se considerará que se informa con carácter positivo. Así mismo, deberá ser resuelta por la Empresa en un plazo no superior a 30 días desde la recepción de la solicitud.

Con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de finalización del período de excedencia, el trabajador en dicha situación deberá comunicar a la Empresa su intención de continuar en dicha situación por un período de hasta el máximo del tiempo que le restase y al que inicialmente tuviese derecho, o su reincorporación.

Si no se produjese solicitud expresa del trabajador, en el tiempo máximo marcado, se extinguirá automáticamente la relación laboral.

La Empresa comunicará al trabajador en el plazo de un mes como máximo, la existencia o inexistencia de vacantes.

Con la solicitud de reingreso el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera

vacante que se produzca en su grupo y categoría, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso u otro voluntario de mayor antigüedad en la solicitud de reingreso.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio de la Empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

#### B) Excedencia por cuidado de hijos.

a.1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de los hijos desde el momento del nacimiento, adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo hasta que el hijo cumpla los 3 años de edad, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Teniendo derecho asimismo a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo.

a.2. El mismo derecho, consagrado en el párrafo anterior, tendrán los trabajadores que adopten legalmente un hijo.

a.3. En los casos de los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

a.4. Los trabajadores excedentes, por cuidado de hijos, no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados y/o promoción que se celebren durante el periodo en que se encuentren en excedencia. Si le será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad y trienios.

#### C) Excedencia por cuidados geriátricos.

1. Los trabajadores fijos que justifiquen la necesidad de atender el cuidado de un ascendiente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por sus limitaciones físicas o psíquicas, requieran una atención al no poder valerse por sí misma, tendrán derecho, por una única vez durante su relación con la Empresa, a un período de excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

El periodo de tiempo en el que el trabajador se encuentre en esta situación, se computaran a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia podrá concederse a petición del interesado, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.

2. Los trabajadores excedentes por cuidados geriátricos no devengarán retribuciones, no podrán participar en los concursos de traslados y/o promoción que se celebren durante el período en que se encuentren en excedencia, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de antigüedad y trienios. No obstante tendrán derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

3. La excedencia terminará:

— Por el agotamiento del período concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo.

— Por fallecimiento del ascendiente causante. En este caso deberá solicitarse el reingreso dentro de los 15 días siguientes al óbito.

— Por voluntad expresa del interesado.

### **Artículo 25. Excedencia Forzosa**

Las excedencias forzosas se producen por las siguientes causas:

1. Cuando el trabajador con contrato indefinido por sanción disciplinaria sea declarado en situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiese impuesto, solicite el reingreso y no fuera posible concedérselo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.

2. Cuando una vez concluido el período de excedencia voluntaria concedida para atender al cuidado de hijos o cuidados geriátricos, el trabajador con contrato indefinido solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante.

3. Cuando por acuerdo de Órgano competente de la Empresa se decretara la reforma de plantilla o supresión de plaza/plazas o puesto de trabajo cuyo titular sea trabajador con contrato indefinido, y suponga al mismo tiempo el cese obligado en la prestación de servicios.

Los excedentes forzosos, deberán participar necesariamente en todos los concursos que se convoquen, previa notificación personalizada al efecto, solicitando los puestos de trabajo que de igual grupo y similar categoría les pudieran corresponder.

La Empresa, por lo que se refiere a los excedentes forzosos, podrá disponer, cuando las necesidades del servicio lo exijan la incorporación obligatoria de dichos trabajadores a puestos de trabajo de su grupo y similar categoría.

Los trabajadores excedentes forzosos tendrán derecho a percibir el sueldo, trienios y pagas extraordinarias, así como el cómputo del tiempo en dicha

situación a efectos de trienios y derechos pasivos.

### **Artículo 26. Suspensión De Contrato**

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

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

### **Artículo 27. Baja Por I.T.**

En caso de situación de I.T. del trabajador, este tendrá derecho, desde el primer día de la baja a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas, abonándose por parte de la Empresa y encargándose éste de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda. Asimismo, a efectos de cálculo de pagas extras, no se tendrá en cuenta el periodo de baja por I.T. calculándose este periodo como tiempo efectivo de trabajo.

## **Capítulo IV Tiempo De Trabajo Y De Descanso**

### **Artículo 28. Jornada**

1. La jornada de trabajo efectivo será 35 horas semanales.

Su distribución estará de acuerdo con las necesidades de cada centro y quedará reflejada en sus respectivos calendarios laborales.

En caso excepcional y en función de las necesidades del servicio, el número de horas semanales podrá llegar hasta 37'5 horas, excepto los supuestos de trabajos a turno, sin exceder del cómputo anual de 1.512 horas.

2. El horario de los diferentes servicios será el que establezca la Empresa. Cuando la modificación o variación del horario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos descansos de 15 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

4. Cuando la jornada se realice a turnos, la duración de estos no podrá exceder de 9 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 15 horas.

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

Los trabajadores contratados a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos y en lo no previsto, su régimen se establecerá por la Comisión Paritaria.

### **Artículo 29. Festivos**

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

### **Artículo 30. Descanso Semanal**

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

En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso semanal, previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores y en su defecto con el trabajador afectado.

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

### **Artículo 31. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas es de 31 días naturales, pudiéndose dividir a petición del/a empleado/a en períodos no inferiores a siete días de duración cada uno, o 22 días hábiles en periodos no inferiores a 5 días hábiles consecutivos ampliándose este periodo en función de la antigüedad del siguiente modo:

Quince años de antigüedad:	veinticuatro días hábiles
Veinte años de antigüedad:	veinticinco días hábiles
Veinticinco años de antigüedad:	veintiséis días hábiles
Treinta o más años de antigüedad:	veintisiete días hábiles

1. Antes del día 31 de marzo se confeccionará para todo el período anual, el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la Jefatura de cada departamento o servicio y el personal del mismo, sobre la base de los principios de voluntariedad, sorteo y rotación en caso de coincidencia o desacuerdo, a fin de





atender dicho servicio.

Por necesidades del servicio, el citado calendario podrá ser modificado conjuntamente con los Representantes legales de los Trabajadores, con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista, respetándose siempre quince días de los solicitados por el trabajador.

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

3. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de la Empresa. Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten. Igual tratamiento se aplicará a aquellos trabajadores que se incorporen a sus puestos de trabajo tras un período de baja laboral.

4. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.

5. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado durante el año.

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

### **Artículo 32. Permisos Y Licencias Retribuidos.**

1. El régimen de permisos y licencias retribuidas, queda establecido en la siguiente forma:

a) Con motivo de matrimonio del trabajador, 20 días naturales.

b) Con motivo del matrimonio de consanguíneos de primer grado, 1 día, ampliable hasta 3 por razón de la distancia hasta el lugar de celebración del matrimonio.

c) Con motivo de embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un período de 18 semanas ininterrumpidas, ampliable hasta 24 por parto múltiple. Dicho período se



distribuirá a opción de la interesada. No obstante en caso de que el padre del alumbrado trabajase, la trabajadora podrá optar porque sea aquél quien disfrute del período al que tenga derecho. En caso de fallecimiento de la madre, corresponderá al padre hacer uso de este período.

d) Con motivo del nacimiento o adopción de hijos, o interrupción del embarazo, tres días naturales si es en la propia localidad y cuatro si en otra localidad, ampliables según circunstancias justificadas. Si el nacimiento es de un/a nieto/a corresponderá un día de permiso.

e) Con motivo de adopción de menores de 6 años, en la que se acredite la necesidad de cuidados personales directos, 30 días naturales contados a partir de la fecha de adopción, ello siempre que ambos padres trabajen, pudiéndose ser ejercido por uno solo de los mismos.

f) Con motivo de la lactancia de un hijo menor de 12 meses se estará a lo dispuesto en el art. 37,4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en los porcentajes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores con la consiguiente reducción en dichos porcentajes sobre las percepciones económicas del empleado.

h) En caso de enviudar el trabajador/a teniendo hijos menores de 8 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a 30 días naturales.

i) Enfermedad grave o intervención quirúrgica de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, hijos/as, cónyuge, suegro, suegras), 3 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad y 6 cuando sea en distinta localidad.

j) Por fallecimiento de padre, madre, hijos/as, cónyuge, hermanos o hijos, seis días naturales. Por fallecimiento de suegro/a abuelo, nieto o tío 2 días naturales.

k) Por traslado del domicilio habitual dos días naturales, aumentándose a tres cuando dicho traslado sea fuera del término municipal. Esta situación de traslado domiciliario debe acreditarse y disponerla en los días usados para este fin.

l) Por exámenes, por estudios en Centros Oficiales de enseñanza reglada, tanto el día de realización o asistencia a los mismos, como el anterior a este.

m) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal el tiempo necesario.

n) Ocho días laborables de cada año natural por asuntos propios sin justificar, no incluidos en los apartados anteriores.

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

p) Por asistencia médica del empleado o cónyuge, padre/madre e hijos/as que necesiten, por sus circunstancias, ser acompañado por el trabajador, el tiempo necesario para ello.

q) Durante los días de FERIA Local (de martes a jueves de 09.00 a 14.00 horas), Semana Santa (de lunes a miércoles de 09.00 a 14.00 horas), Navidad desde el 23 de diciembre al 6 de enero (de 9.00 a 14.00 horas) y durante los meses de julio y agosto (09.00 a 14.00 horas). Para aquellos servicios en los que por su naturaleza no puedan tener esta reducción de horario, se estudiará su compensación.

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

3. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, a través del Registro de la Empresa, que a su vez lo comunicará al jefe del departamento correspondiente, con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo caso de urgencias.

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

### **Artículo 33. Licencias Sin Retribución**

Su régimen se regulará por la comisión paritaria de seguimiento, sin que el período máximo de licencia pueda exceder de 30 días por año, solamente para el personal fijo de la Empresa y si las necesidades del servicio lo permiten.

### **Artículo 34. Gratificaciones Y Horas Extraordinarias.**

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

Para la realización de estos servicios se realizará un concurso entre los empleados

de la Empresa que reúnan los requisitos en cuanto a categoría profesional y conocimientos, teniendo preferencias aquellos trabajadores adscritos al Departamento afectado que no hayan realizado otros de esta naturaleza en el año en curso.

Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios municipales.

Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 80 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán retribuidas económicamente según el art. 49 de este convenio y siempre dentro del mes siguiente al de su realización.

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

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso se justificarán posteriormente y en un plazo no superior a 5 días.

Mensualmente la Empresa informará por escrito a los Representantes legales de los Trabajadores de los servicios extraordinarios realizados, número de horas empleadas, personal que las ha efectuado, cantidades que se han abonado, o en su caso, tiempo de descanso en que se han compensado y servicios a los que están adscritos.

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

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

## **Capítulo V. Formación Y Especialización**

### **Artículo 35. Formación Profesional.**

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



La formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Empresa, por lo que éste se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo del trabajador y a la promoción.

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

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

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

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

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

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

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

II. Todas las solicitudes se remitirán al departamento de personal de la Empresa que se encargara de enviar las solicitudes que hubiera a la Administración u Organismo que imparta u organice la acción formativa, debiendo el trabajador solicitante a su vez remitir una copia de la solicitud a la Comisión de Formación o la Representación de los Trabajadores de la Empresa.

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

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



de la comisión de formación.

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

VI. La cantidad anual por trabajador, se determinara por la comisión de formación en base a la partida presupuestada para Formación, por cada año de vigencia, para realización de acciones formativas.

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

#### CRITERIOS:

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

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

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

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

d.1) Si la ha realizado en los tres años anteriores, habrá un sorteo\*, en el cual estará presente un miembro de la Comisión de Formación, para designar al/los trabajador/s que asistirá/n a la acción formativa. Solicitud (- 0,25 puntos).

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

d.2) Si la ha realizado hace más de tres años desde que la solicita.(-0,15 puntos).

e) Al solicitar la asistencia a una acción formativa se contabilizaran las horas



totales de formación que haya realizado cada trabajador solicitante (contando desde el 1 de enero de 2005):

- e.1) Si ha realizado de 1 a 10 horas ( - 0,10 puntos)
- e.2) Si ha realizado de 11 a 20 horas ( - 0,25 puntos)
- e.3) Si ha realizado de 21 a 40 horas ( - 0,35 puntos)
- e.4) Si ha realizado de 41 a 100 horas ( - 0,50 puntos)
- e.5) Si ha realizado más de 100 horas ( - 0,75 puntos)

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

g) El trabajador que realice una acción formativa subvencionada por la Empresa sin que tenga conocimiento la Comisión de Formación, se le contabilizaran las horas de que haya constado la acción formativa y será penalizado según la baremación del criterio E, no teniendo valor dicha acción formativa para cualquier baremación de méritos en esta Empresa.

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

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

e), se procedería a efectuar un sorteo.

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

k) Cualquier duda o problema que se pudiese plantear tanto en la interpretación como en la aplicación de estos criterios, será estudiada y resuelta por la Comisión de Formación, informando debidamente al/los trabajador/es que la hubiese/n planteado o se consideren afectados o perjudicados.

## Capítulo VI. Seguridad Y Salud



## Artículo 36. Seguridad Y Salud Laboral

El Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención, desarrollará su propia normativa de funcionamiento.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud o del Delegado de Prevención serán:

- Estudiar y promover una política adecuada de seguridad y salud laboral para todos los centros de trabajo dependientes del Patronato, a tenor de las distintas categorías profesionales.
- Organizar campañas de sensibilización y formación del colectivo de trabajadores en materia de salud y seguridad laboral
- Investigar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en relación a sus causas y sus consecuencias.
- Promover la paralización provisional de actividades ante la presencia de riesgos graves de accidentes para el personal.
- El estudio de la uniformidad necesaria para los distintos puestos de trabajo.
- La elaboración del reglamento de salud y seguridad laboral de la Empresa.
- Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por la normativa en vigor o que le encomiende la Comisión Paritaria de I.D.S. del Convenio Colectivo.

La Empresa está obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud y seguridad laboral de todos los trabajadores, y especialmente para los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado de Prevención para el mejor ejercicio de sus funciones, mediante la organización directa o la concertación con otras entidades para la celebración de cursos y seminarios.

Periódicamente, y de conformidad con la evaluación realizada por el Comité de Seguridad y Salud o del Delegado de Prevención, se practicarán los reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa. A tales efectos, en el último trimestre del año el Comité de Salud y Seguridad Laboral o Delegado de Prevención, elaborará un calendario de reconocimientos, en el que se consignarán los diferentes servicios con sus efectivos humanos y las fechas en las que se practicarán dichos reconocimientos.

El citado reconocimiento médico consistirá, en el aconsejado por el informe del estudio realizado para cada Servicio, Categoría profesional o profesión, por el Comité de Salud y Seguridad laboral o Delegado de Prevención.





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

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

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

El mismo examen anual que se establece para todo el colectivo de trabajadores se realizará para todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

### **Artículo 37. Uniformes Y Ropa De Trabajo**

La Empresa podrá dotar de vestuario a aquel personal que por sus especiales características así lo requiera.

## **Capítulo VII. Derechos**

### **Artículo 38. Derecho De Los Trabajadores.**

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

Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral: mediante preaviso de 24 horas a la Empresa.

Podrán ser convocadas por la Representación legal de los Trabajadores, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.

\_ Las asambleas que se convoquen dentro de la jornada laboral se realizarán con un preaviso de 24 horas si su carácter es excepcional y 48 si no fuera este su carácter.

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

En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que la Empresa presta a los ciudadanos quedarán garantizados, negociándose éstos entre las partes legitimadas para ello en el marco básico de los servicios mínimos exigidos.

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

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

La Empresa tomará a su cargo la defensa de los trabajadores que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del mismo interesado o ser la Empresa la demandante.

El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 39. Seguro De Vida**

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

Se establecen las siguientes cuantías del Seguro de Vida:

- Muerte: 60.000 euros.
- Muerte por accidente o invalidez absoluta: 65.000 euros.
- Muerte por accidente de circulación o gran invalidez: 70.000 euros.

El/La beneficiario/a del Seguro de Vida será el heredero legal del mismo/a.

En caso de alguna irregularidad en el Seguro de Vida colectivo o en el caso de no hacerse efectivas por la Compañía Aseguradora las cantidades aseguradas, la Empresa abonará dichas cantidades, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que se tuvieran que realizar por la asesoría jurídica de la Empresa.

## **Artículo 40. Seguro De Responsabilidad Civil**

La Comisión Paritaria estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra al conjunto de la plantilla de trabajadores al servicio de la Empresa, el cual se renovará cada año.

## **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 41. Régimen Disciplinario**

1. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al trabajador, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, actuando con carácter supletorio el Real Decreto 33/86 del régimen disciplinario del personal funcionario o norma que lo sustituya.
2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.
3. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al trabajador y la Representación legal de los Trabajadores, así como notificar a ésta último con carácter previo la imposición de la sanción.
4. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente la Representación legal de los Trabajadores y a la Sección Sindical a la que esté afiliado, en su caso, las cuales remitirán informe en el plazo de 10 días antes de que se adopte alguna resolución por la Empresa, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el representante que designe. Dichos informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.
5. Al personal fijo o con contratos indefinidos en caso de despidos considerados improcedentes, sí la sentencia judicial establece la posibilidad de readmisión o indemnización, la decisión sobre dicha opción se trasladará al trabajador para que sea él mismo quien decida en uno u otro extremo.

## **Título II régimen económico-retributivo**

### **Artículo 42. Conceptos Retributivos**

1. Las retribuciones de los trabajadores de la Empresa acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- El sueldo base.

- Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino.
- El complemento específico.
- El complemento personal transitorio.

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

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

#### **Artículo 43. Sueldo Y Salario Base**

1. El Sueldo base, será el que corresponda a cada uno de los cinco grupos en los que se clasifican los trabajadores de esta Empresa.
2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos será el que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que los sustituya.

#### **Artículo 44. Trienios Y Antigüedad**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Empresa.
2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en la Empresa o cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.
3. El valor de los trienios de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que lo sustituya.
4. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes en el que se cumplan tres años o múltiplos de tres de servicios reconocidos, abonándose en la

cuantía que corresponda al grupo al que esté adscrito el trabajador en el momento del devengo.

5. En los supuestos en los que la aplicación del presente artículo suponga una pérdida retributiva para el trabajador en el concepto de antigüedad, se crea al efecto un complemento personal por Antigüedad, consistente en la diferencia entre lo que el trabajador percibía en concepto de antigüedad con anterioridad a la efectividad del presente artículo y la antigüedad que le corresponda conforme a la regulación del presente articulado.

#### **Artículo 45. Complemento De Destino**

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

2. Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales o en su caso norma que lo sustituya.

#### **Artículo 46. Complemento Específico**

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Empresa se efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1º del presente artículo.

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

#### **Artículo 47. Complemento Personal**

En el caso de que a un puesto de trabajo, de los reconocidos en el presente convenio, le correspondiese percibir una cantidad global anual de los conceptos complementarios, inferior a los que tuviere con anterioridad a la firma del mismo, al trabajador que lo viniera ocupando se le crearía un complemento personal no

absorbible ni compensable.

### **Artículo 48. Pagas Extraordinarias**

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

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

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

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

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

3. La liquidación de estas se hará efectiva en la primera quincena del mes de junio y diciembre respectivamente.

### **Artículo 49. Horas Extraordinarias**

Las cantidades a abonar por este concepto serán las aplicadas por el mismo concepto a los trabajadores laborales del Excmo. Ayuntamiento de Écija para grupo.

### **Artículo 50. Indemnizaciones Por Razón Del Servicio**

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

a) Dietas.

b) Gastos de desplazamientos.

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

d) Indemnización especial.

## 2. Dietas:

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

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

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

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

Alojamiento:	60, 00 euros
Manutención:	35,00 euros
Dieta entera:	100,00 euros

## 3. Gastos de desplazamientos:

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

b) Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio, y la Empresa no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice; y si usa vehículo propio, a razón de 0,19€ el kilómetro. Esta cantidad se adecuará a aquellas variaciones que se aprueben, en su caso, para los trabajadores públicos.

c) Se abonará la cantidad fijada a dietas y gastos de desplazamiento correspondientes al trabajador libre de servicio, por asistencia a alguno de los juzgados fuera de esta localidad, cuando así sea requerido para ello por motivo de trabajo.

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

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

## **Artículo 51. Anticipos Reintegrables**

1. La Empresa dotará un fondo de anticipos reintegrables, al cual se destinará la cantidad de 40.000 euros, siendo su funcionamiento rotativo.
2. Los anticipos deberán solicitados por el/a trabajador/a en el impreso en el impreso al efecto, indicando la cuantía y el plazo de devolución.
3. Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.
4. Los anticipos reintegrables serán concedidos en una cuantía máxima de hasta 3.000 euros para todos los grupos a devolver en un plazo máximo de 24 meses. No se podrá acoger el trabajador a un segundo anticipo reintegrable hasta haber devuelto o por completo el importe del primero.
5. Asimismo, trimestralmente se facilitará a los representantes de los/as trabajadores/as, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.
6. Las solicitudes por supuestos de extrema gravedad como siniestros con pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con la Comisión Paritaria, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima y los plazos de devolución por acuerdo de dicha Comisión.

## **Título III representación del personal y acción sindical, garantías**

### **Artículo 52. Derechos Del Comité De Empresa O Delegado de Personal**

Los miembros de la representación unitaria de los trabajadores, tanto Delegados de Personal como Delegado de las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la empresa, gozan con carácter mínimo de los siguientes derechos:

- a) Sus componentes dispondrán de tiempo retribuido para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. El crédito horario mensual a tal efecto se fija en 20 horas individuales, no obstante dichas horas se computarán cuatrimestralmente, alcanzándose por tanto un crédito horario de 80 horas cuatrimestrales.
- b) Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.e) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes se requiera una sustitución del puesto de trabajo se informará a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas o inmediatamente a posteriori. De no realizarse la sustitución, en ningún caso se verá limitada la capacidad del representante de los



Trabajadores a realizar sus actividades de carácter representativas.

d) La representación de los trabajadores podrá acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario de sus componentes en uno o varios de ellos.

e) Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros de la representación de los trabajadores, sin rebasar el máximo total, suponga de hecho la liberación de estos representantes, será necesaria la previa comunicación a la

Dirección de la Empresa. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquellas se producirán mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.

f) La representación de los trabajadores controlará el ejercicio del tiempo sindical empleado.

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

h) Los miembros de la representación de los trabajadores que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados y por lo tanto excusados de prestar sus servicios como trabajadores en las unidades en las que estén adscritos durante el transcurso de dichas negociaciones.

i) Los miembros de la representación de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, gozarán desde el momento de su proclamación como candidatos y hasta cuatro años después de la expiración de su mandato, sea por la causa que fuere, de las garantías y prerrogativas que la legislación laboral les reconoce.

j) La Empresa habilitará a la representación de los Trabajadores un local debidamente equipado y de uso exclusivo para el ejercicio de sus funciones, así mismo autorizará a sus miembros el uso de los recursos necesarios para su labor representativa.

k) Se facilitará a la representación de los trabajadores tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad, lo utilicen como medio difusor de su actividad representativa.

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

m) Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al control horario que se efectúe a los trabajadores, a los boletines de cotización a la Seguridad Social, a las liquidaciones de haberes, al calendario laboral, a los presupuestos generales



de la Empresa y a cuantos documentos afecten a los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo. De toda la documentación anteriormente citada se facilitará copia a la representación de los trabajadores.

n) Los representantes de los trabajadores recibirán toda la información en materia de contratación especificada en la legislación vigente. Debiendo recibir copia de todos contratos suscritos, en el momento de su realización, de todos/as los/as trabajadores que pasen a mantener relación laboral con esta empresa, tanto eventuales, fijos o por programas.

### **Artículo 53. Secciones Sindicales**

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

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

## **Título IV Acción social fondo de ayudas de acción social**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 54. Objeto Y Contenido De La Ayuda**

Es objeto del presente reglamento la regulación del contenido, procedimiento, petición y resolución de las ayudas del fondo de acción social para el personal laboral al servicio de la Empresa, en las modalidades que a continuación se indican:

Ayudas fijas:

- a) Ayudas por natalidad.
- b) Ayudas por jubilación.
- c) Ayudas por gastos de sepelio ó incineración.

Ayudas sujetas a porcentajes:

- a) Ayudas por discapacidad.
- b) Ayudas para prótesis.
- c) Ayudas por intervenciones quirúrgicas.
- d) Otras.

Ayudas extraordinarias.

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

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades de ayudas se determinarán para cada año natural por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Empresa.

### **Artículo 55. Beneficiarios Y Requisitos**

Podrán causar derechos a las prestaciones mencionadas en el apartado anterior el siguiente personal al servicio de la Empresa:

— Personal Laboral fijo, o temporal sometido al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo con al menos un año de antigüedad o permanencia al servicio del mismo.

### **Artículo 56. Solicitudes Y Documentación**

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

### **Artículo 57. Plazo Y Lugar De Presentación.**

1. Las solicitudes para estas ayudas se presentarán en el plazo máximo de un mes, a partir del día siguiente en el que ocurrió el hecho o se produjo el gasto que motiva la petición.
2. Las solicitudes se presentarán en las oficinas del Registro General de la Empresa.

### **Artículo 58. Procedimiento**

1. Recibidas las solicitudes se procederá al estudio y calificación de las mismas por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de la Empresa, la cual elevará propuesta a los Representantes de los Trabajadores a favor de quienes reúnan los requisitos exigidos, y los Representantes de los Trabajadores a su vez

la remitirá para su tramitación al órgano de la Empresa encargado de su concesión.

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

3. La Empresa, dotará la partida presupuestaria para esta ayuda de F.A.S., con la cuantía suficiente para que las ayudas solicitadas, una vez aprobadas, sean abonadas. El abono de las mismas, salvo situaciones extraordinaria de urgencia, se devengarán.

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

5. La Comisión de ayudas de Acción Social estará integrada por:

— El/La Consejero/a Delegado/a de la Empresa.

— Un/a trabajador/a de Administración de la Empresa.

— Un miembro de cada central sindical con representación en el órgano de representación o delegados de Personal de la Empresa.

#### **Artículo 59. Falsedad De Las Solicitudes.**

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

#### **Artículo 60. Tabla De Porcentajes.**

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

GRUPO	PORCENTAJE
A	35%
B	45%
C	70%
D	85%
E	95%

### **Capítulo II. Ayudas Fijas**

#### **Artículo 61. Ayuda Por Natalidad O Adopción**



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

La cuantía de esta ayuda será de 60 euros/mes por hijo o hija nacido/a o adoptado/a durante el primer año.

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

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

### **Artículo 62. Ayuda Por Jubilación**

Esta prestación consistirá en un premio a los servicios prestados en la Empresa, para aquellos trabajadores que se jubilen durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 500 euros.

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

Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

### **Artículo 63. Ayuda Por Sepelio O Incineración.**

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

La cuantía de esta ayuda es de 300 euros.

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

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

## **Capítulo III. Ayudas Sujetas A Porcentajes**

### **Artículo 64. Ayudas Por Discapacidad**

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



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

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

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

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

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

La adjudicación se realizará en función de las solicitudes presentadas.

La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente Convenio, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de 250 euros.

### **Artículo 65. Ayuda Por Prótesis**

La ayuda Protésica y odontológica consistirá en una prestación económica destinada a sufragar los gastos habidos con ocasión de adquisición de prótesis no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otros Organismos o sistemas mutualistas de carácter público.

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

I. Prótesis dentarías:

- Dentadura completa, 250 euros.





- Dentadura superior/inferior, 150 euros.
- Piezas, fundas, coronas, puentes, muñón o reconstrucción, por cada una 50 euros.
- Obturaciones o empastes, por cada uno, 25 euros.
- Implantes osteointegrados, por cada uno, 50 euros.
- Limpieza, 30 euros.
- Limpieza especial: el 25% del presupuesto hasta un máximo de 75 euros.
- Ortodoncia 25% del presupuesto, hasta un máximo de 250 euros., por tratamiento.
- Endodoncia, un máximo de 60 euros.

#### II. Prótesis ortopédicas:

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

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

#### III. Prótesis oculares:

- Monturas, 90 euros.
- Cristales normales, 30 euros. cada uno.
- Cristales bifocales, multifocales, etc..., 60 euros.
- Cristales tele lupa, 60 euros. cada uno.
- Lentillas, 60 euros.

#### IV. Prótesis auditivas:

- Audífonos, por cada uno, 150 euros.

#### V. Vehículos de inválidos:

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





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

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

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

Períodos de Carencia.

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

- Dentadura completa superior e inferior, 7 años.
- Dentadura superior e inferior, 7 años.
- Piezas sueltas o endodoncia, 7 años.
- Obturaciones o empastes, 3 años.
- Ortodoncias, sin plazo.
- Audífonos, sin plazo.
- Gafas completas, 3 años.
- Gafas bifocales o telé lupa, 3 años.
- Renovación de cristales (salvo graduación) 1 año





— Lentillas, 2 años.

— Plantillas, 1 año.

### **Artículo 66. Ayudas Por Intervenciones Quirúrgicas**

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

2. Quedan excluidas las operaciones de cirugía estética.

3. La cuantía de la ayuda se determinara aplicando el 25% de la factura, hasta un máximo de 500 euros.

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

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto.

En ellas deberá constar el CIF, sello y firma del Centro o Facultativo, así como detalle de la intervención y/o tratamiento.

### **Artículo 67. Ayudas Por Estudio**

1. AYUDAS POR GUARDERÍAS:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía total por trabajador de 100 euros anuales, independientemente del número de hijos/as que se encuentren en dicha situación, destinada a sufragar los gastos de Guardería de hijos/as hasta cuatro años, durante el año escolar. Para tener derecho a esta prestación deberán reunirse los siguientes requisitos:

— El hijo o hijos motivo de la petición de prestación deben tener más de un año y no haber cumplido cuatro años..

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

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

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Fotocopia compulsada de la factura, que deberá ser emitida por el establecimiento para cada hijo, en la que constará el N.I.F., "recibí", fecha y firma, así como detalle del concepto.





— Fotocopia del Libro de Familia del trabajador.

## 2. AYUDA POR ENSEÑANZAS INFANTILY PRIMARIA.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía total por trabajador de 120 euros anuales, independientemente del número de hijos/as que se encuentren en dicha situación, destinada a sufragar los gastos de la escolarización primaria obligatoria y preescolar. Para tener derecho a esta prestación deberán reunirse los siguientes requisitos:

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado de escolarización expedido por el Centro.
- Fotocopia del Libro de Familia del trabajador.

## 3. AYUDAS POR ENSEÑANZA SECUNDARIA OBLIGATORIA.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía total por trabajador de 150 euros anuales, independientemente del número de hijos/as que se encuentren en dicha situación, destinada a sufragar los gastos de la escolarización en los niveles de E.S.O.

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

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

## 4. AYUDAS POR REALIZACIÓN DE CURSO DE ACCESO PARA MAYORES DE 25 AÑOS.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos por la realización por parte del trabajador/a de curso de acceso a Estudios Universitarios para mayores de 25 años, por una cuantía única de 150 euros.

Se plantea la posibilidad de solicitar esta ayuda por una sola vez y condicionada a la realización de los exámenes finales del citado curso. El abono de esta ayuda se realizará una vez finalizado el curso en cuestión. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.



— Fotocopia compulsada de la matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro, correspondiente al curso académico.

— Certificado de realización de los exámenes finales del curso.

#### 5. AYUDAS POR ESTUDIOS UNIVERSITARIOS:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la matriculación del trabajador/a o hijos de éste en Estudios Universitarios, teniendo una cuantía de 100 Euros por asignaturas, hasta un máximo de 500 Euros. Esta cantidad se establece en una cuantía por trabajador independientemente de que sean ellos o sus hijos los que se encuentren en esta situación e independientemente del número de hijos afectado por esta ayuda.

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

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Fotocopia compulsada de la matrícula correspondiente al curso académico.

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

Se plantea la posibilidad de solicitar esta ayuda una sola vez por asignatura y condicionada a la realización de los exámenes finales de la asignatura en cuestión. El abono de esta ayuda se realizará una vez finalizado el curso anual. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

— Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

— Fotocopia compulsada de la matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro, correspondiente al curso académico.

— Certificado de realización de los exámenes finales de la asignatura.

#### 6. AYUDAS POR ENSEÑANZAS ESPECIALES.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la realización de programas de terapias especiales para aquellos trabajadores que tengan hijos con una discapacidad, reconocida oficialmente, igual o superior a un 33 %. La cantidad se establece en una cuantía fija de 500 Euros anuales, por trabajador independientemente del número de hijos que se encuentren en esta situación.

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



- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado del Centro donde realiza las terapias, con expresión de las características de la misma aplicada a su discapacidad y la Factura de abono de estas.

### **Artículo 68. Ayudas Extraordinarias**

1. Es una ayuda única y extraordinaria para sufragar gastos ocasionados por situaciones familiares extremas (inundaciones, incendios, enfermedad grave, etc...), estableciéndose una cuantía máxima de 600 euros.

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

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

### **Disposiciones Adicionales**

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

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

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

Cuarta.—Aquellos trabajadores/as que superen una relación laboral continuada de más de dieciocho meses realizando funciones no ajustada a un Programa específico, donde se especifiquen aportaciones directas a la contratación de personal, regulándose tanto su salario, horario y funciones del tenor de lo especificado en los mencionados Programas, y además perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias de la Empresa; pasará, pasado dicho plazo, a la condición de trabajador fijo de plantilla dentro del organigrama de la empresa.

Se exceptúa en esta disposición aquellos/as trabajadores/as con contratos de alta dirección o prestación de servicios.





Quinta.—En el caso de cambio de denominación social, absorción por otra empresa, integración en una nueva estructura, unión de empresas, cierre, disolución, quiebra u otra circunstancia análoga, la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la fecha fijada, motivos, consecuencias jurídicas y sociales y las medidas previstas respecto a los/as trabajadores/as. En todo caso se asume por parte de la empresa la reubicación de los mismos en la nueva estructura o en su defecto en otras Empresas Municipales, Organismos Autónomos, el propio Ayuntamiento u otra estructura municipal.

### **Disposiciones Transitorias**

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

Segunda.—La Empresa se compromete a ir hacia la equiparación de las condiciones socioeconómicas de sus trabajadores/as, con los del Excmo. Ayuntamiento de Écija, así como que las mejoras que se aprobasen por parte del Excmo. Ayuntamiento de Écija para sus empleados, motivará a que la Empresa actuase en consecuencia junto con la representación social para la negociación e inclusión de éstas en el Convenio Colectivo.

### **Disposición Derogatoria**

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



## ANEXOS

### RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

	GRUPO Y NIVEL	COMP. ESPECIFICO Euros
Jefe de Departamento	A-B-C-22-24	868,55
Técnico Superior Asesor Jurídico	A-22	597,12
Director de Obras	B-22	868,55
Técnico Superior Prevención de Riesgos Laborales	B-22	325,70
Técnico Plan Estratégico	B-20	325,70
Técnico Gestión Administrativa	B-20	325,70
Técnico Turismo	B-20	325,70
Auxiliar Técnico Turismo	C-18	325,70
Secretario/a	C-18	325,70
Delineante	C-18	325,70
Gestor Administrativo	C-18	325,70
Auxiliar Técnico Nuevas Tecnologías	C-18	325,70
Auxiliar Nuevas Tecnologías	D-16	325,70
Auxiliar Gestión Administrativa	D-16	325,70
Jefe Personal Subalterno	E-16	325,70
Operario/a Mantenimiento	E-14	217,13
Conserje	E-14	108,56
Operario/a Limpieza	E-14	108,56

Firmamos el presente Convenio en la ciudad de Écija a 26 de agosto de 2010.

— En representación de la empresa:

Doña Teresa Infante Nieto, Consejera Delegada.

— En representación de los trabajadores:

Delegados de Personal:

Don Luis de la Puente Apecechea Esteve.

Don Fernando Arroyo Rodríguez.

Don Jesús Romero Espínola.

Delegado Sección Sindical U.G.T. SEDESA:

Don José Antonio Rodríguez López.

