

## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Sevilla, S.A. (EMVISESA) (Código Convenio: 4101142), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Sevilla, S.A. (EMVISESA), con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

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

Sevilla, 21 de febrero de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### ACTA FINAL DE APROBACIÓN Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO

#### DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA DE SEVILLA,

#### S.A. (EMVISESA), PARA EL CUATRIENIO 2004-2007

#### (NÚMERO DOS)



En la ciudad de Sevilla y en la sede social de EMVISESA, en la calle Bilbao número 4, siendo las trece horas y treinta minutos del día 17 de diciembre de 2004, se constituye la Comisión Negociadora para la redacción del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de la Vivienda de Sevilla, S.A., para el personal laboral, durante el cuatrienio 2004-2007, estando integrada por las siguientes personas, en representación de la empresa y en representación de los trabajadores:

**Por la representación empresarial:**

D. Juan Carlos de León Carrillo (Director Gerente), D.ª María Victoria López Espinar (Jefe del Área Económico Financiera), D. Eduardo Barrera Becerra (Jefe del Área de Gestión) y D.ª Sara Oviedo Botello (Jefe de Sección de Secretaría General). Justifica su ausencia por enfermedad D. Francisco Toribio Villazón (Secretario General).

**Por la representación del personal: Los integrantes del Comité de Empresa,**

D. Juan José Montero Ortega, D. José Alfonso Ceballos Martín, D. Valentín Salas Murillo, D.ª Amparo Carmona Casado y D. Miguel Ángel Delgado Palomo.

Los reunidos, por unanimidad, acuerdan dejar constancia del resultado de las negociaciones habidas desde que, con fecha de 10 de mayo de 2004, se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa y que, tras numerosas sesiones, se hicieron posibles los acuerdos en base a los cuales ha sido redactado el texto del Convenio Colectivo y sus Anexos.

Habida cuenta lo anterior, ambas partes, representantes de la empresa y representantes del personal, acuerdan y hacen constar lo siguiente:

Aprobar el texto del Convenio Colectivo para el personal de la Empresa Municipal de la Vivienda de Sevilla, S.A., para el cuatrienio 2004-2007, que se une a la presente acta, debidamente firmado por las partes.

No se producen ruegos ni preguntas.

No habiendo más asuntos que tratar, dándose lectura del acta y quedando aprobada por unanimidad, se levanta la sesión, siendo las catorce horas del día 17 de diciembre de 2004, de la que se extiende la presente acta, que firman los comparecientes.



**EMPRESA MUNICIPAL DE LA VIVIENDA  
DE SEVILLA, S.A. (EMVISESA)  
CONVENIO COLECTIVO LABORAL  
PARA EL CUATRIENIO 2004-2007**

**Capítulo I. Disposiciones generales.**

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

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

**Artículo 2. Ámbito personal.**

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

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio surtirá efecto a partir del 1 de enero del año 2004, cualquiera que sea la fecha de publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2007.
2. Sin perjuicio de lo anterior, será objeto de acuerdo entre las partes, y en consecuencia estará sujeto a revisión, de acuerdo con lo que al respecto determine la Ley de Presupuestos de cada año o norma que lo sustituya, todas las condiciones económicas, salariales o no salariales, contenidas en el presente Convenio. Igualmente podrán ser objeto de acuerdo otras cuestiones de cualquier



índole, si así lo decide la Comisión Paritaria.

3. El Convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre del año 2007, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya.

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

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

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

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

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

3. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de petición y será convocada de común acuerdo por la Dirección y la representación del Personal.

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

En primera convocatoria será preciso para su celebración la asistencia de los dos tercios de sus componentes, y en segunda convocatoria se celebrará cualquiera que sea el número de asistentes, siempre que ambas partes se encuentren representadas, salvo apreciación de urgencia del objeto de la reunión estimada por cualquiera de las partes, que deberá justificar adecuadamente la urgencia de la misma.

4. De todas las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará el correspondiente Acta, que recogerá el contenido de los acuerdos que se adopten. Las Actas, que quedarán bajo la custodia del Secretario de la Comisión, serán publicadas en los



tableros de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la empresa.

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

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

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio (tanto normativas como económicas), forman un todo orgánico e indivisible.
2. En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna o algunas de sus cláusulas por la Jurisdicción competente, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente, salvo que la Comisión Paritaria, por acuerdo unánime, decidiera lo procedente sin contravenir al Ordenamiento Jurídico.

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

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

1. La organización práctica del trabajo será competencia de la Dirección de EMVISESA, que la ejercerá sin perjuicio de las facultades reconocidas a los Delegados de Personal o Comité de Empresa, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores, en este Convenio o en cualquier otra norma de aplicación.
2. La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:
  - a) Mejora de la calidad en la prestación de servicios al ciudadano.
  - b) Simplificación del trabajo, mejoras de métodos y procesos administrativos.
  - c) Establecimiento de plantillas adecuadas de Personal.
  - d) Definición y clasificación de los puestos de trabajo y categorías profesionales.

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

1. Para cada empleado de EMVISESA existirá un Expediente de Personal, en el que figurarán las circunstancias de cada uno de ellos, debiendo constar los actos y resoluciones siguientes:
  - a) Contratación y fecha de ingreso en el primer puesto de trabajo y sucesivos.
  - b) Nivel profesional de ingreso y modificaciones del mismo, así como titulación académica inicial, cursos y diplomas obtenidos.



c) Antigüedad y remuneraciones que perciba el interesado por cualquier concepto.

d) Premios, faltas y sanciones.

e) Cualquier otra circunstancia o contingencia derivadas de la relación jurídico laboral.

2. En ningún caso podrán incluirse en nómina remuneraciones, sin que previamente se haya incorporado al Expediente de Personal la resolución o acto por el que hubiesen sido reconocidos.

3. En la documentación individual del personal al servicio de EMVISESA no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

3. La Dirección de EMVISESA, en el ámbito de sus potestades reguladas en el presente capítulo, analizará de manera permanente, y mediante metodologías objetivables, transparentes y de fácil gestión, la estructura de clasificación profesional y de los puestos de trabajo, velando por la adecuación a los mismos del sistema de retribuciones. En el caso de que fueran necesarios reajustes, la Dirección trasladará dicho extremo a la representación de los trabajadores para su informe en el plazo de 10 días.

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

#### **Artículo 10. Categorías profesionales.**

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

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

- a) Técnico Superior.
- b) Técnico Medio.
- c) Especialista.
- d) Administrativo
- e) Auxiliar.
- f) Auxiliar de oficio.
- g) Ordenanza.

3. Las funciones de los grupos profesionales descritas en el punto anterior serán las que, con carácter indicativo, se relacionan a continuación:

**a) Técnico Superior:** Deberá estar en posesión de titulación superior o equivalente de cualquiera de las carreras reconocidas oficialmente y desarrollará las funciones propias del título exigido y las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa correspondientes a la titulación.

**b) Técnico Medio:** Deberá estar en posesión de titulación media, formación profesional de 3er grado o equivalente de cualquiera de las carreras reconocidas





oficialmente y desarrollará las funciones propias de su titulación y las comunes al ejercicio de la actividad administrativa propias del título exigido.

**c) Especialista:** Deberá estar en posesión de titulación de formación profesional de 2º grado, bachiller superior, B.U.P., y le corresponderá el desempeño de las funciones que se le encomiende, propias de su titulación académica, que constituyan el objeto de su categoría. Para la integración en este grupo se exigirá además en las convocatorias de selección cualquier otra cualificación necesaria para el desempeño del puesto de trabajo.

**d) Administrativo:** Deberá poseer el título de formación profesional de primer grado, bachiller elemental, graduado escolar o equivalente y desarrollará funciones burocráticas administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas del trabajo administrativo, con conocimiento en la realización de expedientes, normalmente tareas de trámite y colaboración y en general trabajos que requieren cálculo, estudios y preparación.

**e) Auxiliar:** Deberá estar en posesión de titulación de formación profesional de 1er. grado, bachiller elemental, graduado escolar o equivalente y desempeñará las funciones que se le encomienden propias de su titulación académica, profesional, arte u oficio que constituye el objeto de su categoría, desarrollará tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otras similares. Pertenecen a esta categoría las personas que desarrollen las funciones de Telefonista, que tienen como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, transmitiéndolas y controlando en su caso las llamadas, tomando nota de las razones que se les den, así como el cuidado y buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo.

**f) Auxiliar de oficio:** Deberá estar en posesión del certificado de escolaridad y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomiende de carácter auxiliar o profesional que constituye el objeto de un oficio concreto y para quienes las disposiciones vigentes, con carácter general, no exigen estar en posesión de título académico o profesional determinado. Pertenecen a esta categoría y les corresponden las siguientes funciones, los conductores: Son los trabajadores que estando en posesión del permiso que reglamentariamente les habilita para conducir vehículos de motor-automóviles, tienen a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo, que no precisa elementos de taller, realizando el reparto y recogida de pequeños objetos, documentos y transporte de personal fuera de los locales de la dependencia a que estén adscritos.

**g) Ordenanza:** Deberá estar en posesión del certificado de escolaridad y le corresponderá el desempeño de las funciones que se le encomiende de ejecución de los recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia y





cuidado de las instalaciones y enseres de las dependencias en las que esté, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al Servicio, así como la atención general al público indicándoles la unidad u oficina donde deban dirigirse: franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia y toda clase de documentos.

4. A los mismos efectos se reconocen las siguientes Jefaturas:

- a) Secretario General.
- b) Jefe de Área.
- c) Jefe de Departamento.
- d) Jefe de Sección.

**a) El Secretario General.** Deberá ostentar título de Licenciado en Derecho y le corresponderá, además de las funciones que le asignan los Estatutos de EMVISESA, las de coordinación, vigilancia y ejecución de los acuerdos de los Órganos de Dirección y Administración de la Empresa, con las directrices y supervisión de la Gerencia.

**b) Los Jefes de Área.** Deberán ostentar la categoría de Técnico Superior, y les corresponderán, las funciones de coordinación, vigilancia y control de los Departamentos y Secciones a su cargo, la realización de informes, estudios y propuestas que hayan de someterse a la aprobación de los Órganos de Dirección y Administración de la Empresa y cuantas otras les sean encomendadas por sus superiores.

**c) Los Jefes de Departamentos.** Habrán de ostentar la categoría de Técnico Superior, y les corresponde desarrollar, bajo la Dirección y supervisión del respectivo Jefe de Área, la programación, ejecución y control de las actividades de su departamento, así como las tareas y programas específicos que le sean encomendadas o delegados por sus superiores.

**d) Los Jefes de Sección.** Deberán reunir los requisitos exigidos según las funciones que desarrollen y les corresponderá, bajo la dirección del Jefe de que dependan, las tareas encomendadas a su unidad, preparando los estudios, informes y propuestas correspondientes a su Sección; programar y distribuir los trabajos a fin de conseguir la máxima celeridad y eficacia en el cumplimiento de las funciones encomendadas; y la ejecución, coordinación y control de los expedientes tramitados, respondiendo de la observación de las directrices emanadas de sus superiores.

5. Los trabajadores que tengan consolidada categoría profesional y no reúnan la titulación exigida en el apartado 3, serán respetados en los derechos adquiridos.



6. Los trabajadores, aún sin reunir la titulación requerida en el apartado 3 de este artículo, podrán ser promovidos a puestos de responsabilidad, tales como Jefaturas de Departamento o Jefaturas de Sección, cuando la Dirección considere que reúnen la capacidad y conocimientos suficientes para desempeñar dichos puestos, oída la representación de los trabajadores.

### **Artículo 11. Movilidad funcional y geográfica.**

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

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

3. Cualquier trabajador podrá solicitar la permuta de su puesto de trabajo con el de otro de igual categoría. La permuta se concederá por la Dirección, en función de las necesidades del Servicio y ponderando la aptitud profesional de los solicitantes en función de su cualificación, superando la aptitud necesaria para el desempeño del puesto requerido. Asimismo las vacantes existentes en la plantilla orgánica, podrán ser ocupadas por los trabajadores fijos de la misma categoría que lo soliciten, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.

### **Capítulo IV. Régimen de contratación e ingreso. Provisión de vacantes.**

#### **Artículo 12. Contratación.**

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

2. La selección del personal se efectuará por el Servicio de Personal de EMVISESA, con intervención de empresa especializada si procede, garantizándose publicidad y difusión suficientes, debiendo en todo caso publicarse la convocatoria en el tablón de anuncios de EMVISESA. Podrá prescindirse de dicho anuncio para la provisión temporal de puestos en casos de urgencia o cuando las características de los mismos lo hagan necesario.

3. En todo caso, se respetarán las competencias y atribuciones reconocidas a los Delegados de Personal en la legislación vigente.

### **Artículo 13. Periodo de prueba.**

1. El trabajador que ingrese a prestar sus servicios a EMVISESA, estará sujeto a un período de prueba, que se hará expresamente constar en el contrato de trabajo, y cuya duración máxima será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores, interrumpiéndose el cómputo en caso de producirse durante el mismo situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador.
2. Transcurrido el periodo de prueba sin que se resuelva el contrato de trabajo, este producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como antigüedad del trabajador en EMVISESA.
3. En lo no previsto en los párrafos anteriores, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 14. Provisión de vacantes.**

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

1. Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores en excedencia voluntaria de igual o similar categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso en la Empresa.
2. Por la promoción interna de los trabajadores de EMVISESA, establecida en el Art. 15 del presente Convenio.
3. Por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico laboral.

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

### **Artículo 15. Promoción interna.**

1. Una vez determinadas con los Representantes de Personal las plazas vacantes que se van a cubrir, serán ofrecidas a promoción interna a los trabajadores de EMVISESA. EMVISESA mediante acuerdo con los representantes de personal, establecerá las condiciones particulares para cada promoción interna, que se llevará a cabo por el sistema de concurso.
2. Las convocatorias deberán incluir, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:
  - a) Denominación y localización del puesto.



b) Requisitos indispensables para desempeñarlos.

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

d) Pruebas a realizar en la fase de selección.

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

3. En las referidas convocatorias podrá establecerse la posibilidad de ampliar el número de plazas ofertadas, con aquellas vacantes de igual categoría y especialidad que resulten como consecuencia del propio proceso de promoción interna.

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

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

#### **Artículo 16. Funciones de superior categoría.**

Ningún trabajador podrá desempeñar puestos de trabajo o funciones de superior categoría sin estar en posesión de la titulación necesaria y ser previamente habilitado para ello por la Dirección, previo informe de la representación del personal.

En ningún caso, esta situación podrá prolongarse por más de 6 meses. La Dirección podrá, no obstante lo anterior, oída la Representación del Personal, consolidar al trabajador en la categoría realmente desempeñada con carácter definitivo.

El trabajador así habilitado percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y la categoría superior, cuyas funciones pasa a desempeñar.

#### **Artículo 17. Reserva de plazas a trabajadores con capacidad disminuida.**

Se estará a lo dispuesto por el Ordenamiento Jurídico Laboral en tal sentido.

### **Capítulo V. Condiciones de trabajo, jornada, vacaciones, permisos,**



## excedencias.

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

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de forma continuada y la anual que resulte según el calendario de festivos que será determinado por la Comisión Paritaria en los primeros días del mes de enero de cada año. Con la publicación del citado calendario en los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo de la empresa, se hará constar en el mismo el número de horas efectivas anuales de trabajo.

2. De acuerdo con el apartado anterior, se establecen la jornada y calendario siguientes:

a) La jornada ordinaria será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, de forma continuada.

b) No obstante lo establecido en la letra anterior, el trabajador podrá solicitar, en virtud de sus circunstancias personales y/o familiares, la reducción de su horario de mañana entre las 8:00 y las 14:00 horas o entre las 9:00 y las 15:00, horas. Las horas restantes hasta completar la jornada semanal de 35 horas deberán prestarse de lunes a jueves entre la 16:00 y las 20:00 horas.

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

c) Durante la Semana Santa y la Feria de Sevilla, el horario será de 9:00 a 14:00 horas.

d) Con carácter general, y en cuanto al control de puntualidad se refiere, se establece que la falta de puntualidad a la entrada, que no exceda de treinta minutos, será compensable por el tiempo de trabajo efectuado entre las 7:45 y las 8:00 horas y entre las 15:00 y las 15:30 horas, en cómputo mensual.

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

Si finalizado el mes, no hubiese recuperado el déficit comunicado, la diferencia entre éste y lo recuperado le será descontado de su tiempo para asuntos propios.



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

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

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

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

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, un minusválido físico, psíquico o sensorial en grado superior al 65% y que no desempeñe una actividad retribuida o, quien precise del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

4. La jornada especial de trabajo del personal en régimen de mayor dedicación será, en función de los trabajos y objetivos fijados por la Dirección de la Empresa, de hasta ciento veinte horas anuales más de la jornada ordinaria, que se justificarán mediante control horario.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando excepcionalmente las necesidades del Servicio lo requieran y previo acuerdo de los trabajadores afectados podrán establecerse horarios flexibles, o turnos especiales. En estas resoluciones deberán respetarse las facultades de los Delegados de Personal. Sólo podrán acogerse a esta jornada los trabajadores que tengan reconocido el régimen de mayor dedicación.

Esta jornada especial se aplicará por estrictas necesidades del Servicio, a propuesta del Jefe respectivo y previa autorización de la Dirección, que establecerá las condiciones en que habrá de desarrollarse.

Cuando la declaración de la Dirección se formule y la jornada especial a desarrollar por el trabajador deba prolongarse por plazo superior a un año, implicará la incompatibilidad del mismo, con efectos análogos al del personal funcionario afectado por las normas administrativas que regulan tal contingencia.



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

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

### **Artículo 19. Vacaciones.**

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

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

2. Los trabajadores tendrán derecho a un día laborable más de vacaciones por el cumplimiento de los 15, 20, 25 y 30 años de servicio, los cuales se disfrutarán desde el año natural del cumplimiento de los citados servicios. Estos días deberán añadirse necesariamente a alguno de los períodos en que se disfruten las vacaciones, no pudiendo disfrutarse fuera de los mismos.

3. El período de vacaciones podrá disfrutarse dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

4. Los turnos de vacaciones se establecerán teniendo en cuenta las necesidades del Servicio, con preferencia entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y procurándose complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el trabajador y EMVISESA.

5. De acuerdo con todo ello, la Dirección de la Empresa, oída la representación del personal, confeccionará el cuadrante de vacaciones durante el primer semestre de cada año natural.

6. A los trabajadores afectados por incapacidad temporal, al personal de nuevo ingreso y al que cause baja definitiva en la Empresa, les será aplicable lo establecido en la legislación vigente a efectos del disfrute de su período vacacional.





7. Los trabajadores que voluntariamente y sin detrimento del Servicio, no disfruten sus vacaciones en los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, tendrán derecho a un día más de vacaciones por cada quince días naturales de las que disfrute fuera de dicho período.

### **Artículo 20. Permisos retribuidos.**

1. Todo trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, justificándolo debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho comprobada, hasta veinticinco días naturales. En el caso de convivencia de hecho deberá acreditarse mediante la inscripción en el Registro que, a tales efectos, se disponga por el Ayuntamiento o administración competente, no pudiendo hacer uso de este derecho más de una vez cada treinta meses, ni reiterarse entre las mismas personas consecutivamente para tener derecho al disfrute de este permiso.

b) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos, el día de la celebración.

c) Por parto, la trabajadora tendrá derecho a 20 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veintidós semanas. Dicho periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

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

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

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

e) Por nacimiento de nietos: 1 día, que será el del nacimiento.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.







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

h) Por exámenes, el día de su realización.

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

j) Podrá concederse permiso retribuido, con la duración que proponga el Jefe del Departamento a que esté adscrito el trabajador, y con la expresa conformidad de la Dirección, en los supuestos de adopción, cuidado y atención de descendientes menores de seis años o discapacitados. En los casos de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos del trabajador, la duración será de hasta cinco días naturales y en el caso de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales.

En los casos de hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el período será de tres días naturales.

En cualquier caso, si por las anteriores razones el trabajador tuviera que desplazarse, el período se ampliaría de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

k) El trabajador con un hijo menor de 1 año tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este periodo de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja; y en caso de que los dos lo hagan, sólo lo tendrá uno de ellos.

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

Asimismo, si la contingencia se prolonga por más tiempo del número de días de permiso retribuido, el trabajador podrá solicitar que los días de licencia se puedan alterar a fecha distinta, siempre que dicha contingencia persista y las necesidades del servicio lo permitan.

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

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



laborables siguientes a su falta de asistencia.

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

### **Artículo 21. Permisos para asuntos propios.**

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

2. Tales horas o días no podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas, debiendo mediar un día de trabajo efectivo. Los trabajadores podrán distribuir dichas horas o días a su conveniencia, previa autorización, salvo los casos de difícil predicción, comunicándolo a la Jefatura de Personal y respetando las necesidades del Servicio. Si, por razones del Servicio, no se disfrute de este permiso a lo largo del año, podrá concederse en los quince primeros días del mes de Enero siguiente.

### **Artículo 22. Permisos no retribuidos.**

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

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

3. Estas suspensiones del contrato de trabajo llevarán implícita la baja en la Seguridad Social por el tiempo que dure la contingencia.

### **Artículo 23. Excedencias y otras situaciones análogas.**

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

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



1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio, así como las que, en su caso, excedan de la jornada especial, definida en el artículo 18.4 de este Convenio, para aquellos trabajadores que se encuentren acogidos a ella.

2. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando sea imprescindible por necesidades excepcionales del Servicio, debidamente justificadas, a propuesta del Jefe del Departamento respectivo y previa autorización de la Dirección.

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo exceder de los topes legales.

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

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

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

### **Artículo 25. Del salario.**

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

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

### **Artículo 26. Estructura del salario.**

1. El salario estará integrado por los conceptos que seguidamente se definen, cuya cuantificación se refleja en Anexo:

**a) Haber base.** Es el que figura en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

**b) Trienios (Complemento ordinario de antigüedad).** Consiste en una





cantidad por cada tres años de servicios en EMVISESA, según los importes establecidos en el Anexo III. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos.

**c) Premio extraordinario de antigüedad.** Consiste en el veinte por ciento del haber base y trienios establecidos para cada categoría y grupo profesional en los Anexos I y III, correspondiente a cada trabajador que haya cumplido veinte años al servicio de EMVISESA.

**d) Complemento de categoría,** derivado de la calificación profesional del trabajador y del nivel del puesto de trabajo que realmente desempeñe. Es consolidable y se cuantifica en Anexo I.

**e) Complemento personal consolidado.**

**f) Complemento de jefatura, en los casos que proceda y se detallan en Anexo I.** Este complemento quedará consolidado por el ejercicio de la jefatura durante dos años.

**g) Complemento de mayor dedicación, que remunera la prestación de jornada especial y se cuantifica en Anexo II.** A dicho complemento se añadirán proporcionalmente los de antigüedad.

El Complemento de mayor dedicación retribuye la prestación de servicios en jornada anual de 120, 90, 60 o 30 horas, que se distribuirán en jornada de tarde. Con carácter general, esta jornada no se realizará durante los meses comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre y las semanas de Feria, Semana Santa y Navidades.

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

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

**h) Complemento de productividad, que remunera el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su puesto de trabajo.**

La aplicación de este complemento se determinará por la Dirección de EMVISESA



en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño.

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

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

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

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

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

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

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

2. Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y cuantías que se establecen en los Anexos del presente Convenio.

Las cuantías se revisarán de conformidad con lo establecido en el artículo 3.2 de este Convenio.

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

### **Artículo 27. Abono de horas extraordinarias.**



1. Se optará preferentemente por compensar las horas extraordinarias que se produzcan con horas de descanso en proporción de 1,5 horas por hora de trabajo excepto las que se realicen en sábados, domingos, festivos o dentro del período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, las cuales se compensarán en el doble de las efectuadas.

2. En caso de que se abonen, se hará aplicando la siguiente fórmula:

Retribuciones básicas, más antigüedad, más complemento de categoría y de jefatura a quien corresponda, más premio extraordinario a quien proceda, más pagas extras, más otros complementos a quien proceda, dividido todo ello por 1.560 horas de trabajo efectivas al año.

### **Artículo 28. Quebranto de moneda.**

Todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio que dentro de sus funciones se encuentre la de cobrar dinero en metálico perteneciente a EMVISESA, percibirá un complemento por razones de quebranto de moneda de 60 euros mensuales.

### **Artículo 29. Normas supletorias.**

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

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

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

## **Capítulo VII. Prestaciones sociales. Formación y perfeccionamiento.**

### **Artículo 30. Anticipos reintegrables.**

Los trabajadores tendrán derecho a los anticipos de retribuciones devengadas que establece la normativa laboral vigente. Los que tengan la condición de fijo de plantilla tendrán derecho a anticipos de retribuciones por importe de hasta dos mensualidades, reintegrables en un plazo máximo de veinticuatro meses





consecutivos. Este último derecho no será ejercitable si el solicitante tiene pendiente de cancelación otro anticipo de la misma naturaleza.

### **Artículo 31. Ayudas a trabajadores con cónyuge, hijos o padres discapacitados.**

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

a) 1.616,90 euros anuales, pagaderos en doce mensualidades.

b) Con carácter excepcional, si los cónyuges e hijos que dan origen a la prestación necesitan recibir algún tipo de educación, asistencia especial, formación profesional, etc. la ayuda podrá incrementarse hasta 4.354,59 euros anuales, previa justificación de gastos, debiendo valorarse la petición por la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 32. Ayudas para estudios.**

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

a) Guarderías infantiles o Primer ciclo de educación infantil: 48,57 euros mensuales.

b) Segundo Ciclo de Educación Infantil: 58,80 euros mensuales, si están inscritos en centros privados, y 71,82 euros anuales si se trata de centro público.

c) De primero a sexto curso de primaria (E.P.O.): 116,82 euros anuales.

d) Primer ciclo de E.S.O. (1º y 2º de E.S.O.): 137,65 euros anuales.

e) Segundo ciclo de E.S.O. (3º y 4º de E.S.O.) o Programas de garantía social: 152,30 euros anuales.

f) Bachillerato LOGSE y Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior de Formación Profesional Específica: 171,57 euros anuales.

g) Acceso a la Universidad para mayores de 25 años: el 100% de su importe, con el límite de 171,57 euros anuales.

h) Estudios universitarios o Ciclo Formativo de Grado Superior: el 80% del importe de la primera matrícula de cada curso de los que integren la carrera de que se



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

Las cantidades de percibo anual se harán efectivas en el mes de Octubre.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla, motivados por falta de Facultad, Escuela universitaria o falta de plaza, el trabajador podrá solicitar al inicio del curso, además del total importe de la matrícula, una ayuda especial de 675,86 euros por curso.

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

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

2. Será beneficiario de las ayudas anteriores el propio trabajador que curse estudios siempre que dichos estudios tengan relación con el puesto de trabajo y a juicio de la Dirección de la Empresa. Para los hijos se exigirá que no perciban ayuda de otra entidad o a través de becas para estudios y se encuentren a cargo del trabajador, entendiéndose así cuando el hijo no perciba mensualmente retribución superior al doble del salario mínimo interprofesional vigente cada año, extremo que deberá acreditar, en su caso, el interesado.

Las ayudas escolares, a percibir por el trabajador lo serán con respecto a los hijos que a la fecha de finalización del plazo de solicitud sean menores de veinticinco años. La solicitud deberá presentarse durante el plazo del 10 de septiembre al 20 de octubre de cada año, en el impreso correspondiente que a tal efecto se facilite, abonándose en el mes de noviembre siguiente.

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

### **Artículo 33. Promoción profesional y cultural.**





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

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

#### **Artículo 34. Otras ayudas.**

Se establecen, además, las siguientes ayudas:

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

a) Odontología: Prótesis, órtesis, tratamiento odontológico, 191,26 Euros.

b) Varios: Gafas, lentillas y otros dispositivos, 49,89 Euros.

2. Se establece una ayuda de 1.510,89 Euros para los familiares que hayan convivido con el trabajador durante el año anterior al fallecimiento del mismo por causas naturales.

3. EMVISESA abonará hasta un máximo de 381,60 euros para la temporada de invierno y 381,60euros para la temporada de verano para uniformes de trabajo del personal subalterno.

#### **Artículo 35. Jubilación.**

1. Como regla general, la jubilación para los trabajadores afectados por este Convenio será al cumplir los 65 años de edad.

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

3. Las condiciones de pase a la jubilación anticipada recogida en el apartado 2 de este artículo, se fijaran de mutuo acuerdo entre EMVISESA, que podrá incentivarla económicamente, y el interesado, oída la representación del personal.

4. Al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1.194/85 de 17 de julio, el trabajador fijo de plantilla que se jubile a los 64 años cumplidos, lo hará con los mismo efectos





que si se jubilara a los 65 años, comprometiéndose EMVISESA conforme se determina en la normativa citada a no amortizar la plaza y a cubrirla con arreglo a los procedimientos establecidos en este Convenio.

EMVISESA se compromete a cubrir todas las prestaciones salariales que le correspondieran al trabajador si se hubiese jubilado a los 65 años. Todas estas diferencias económicas serán abonadas en el momento del pase a la situación de jubilación.

### **Artículo 36. Complemento prestaciones por incapacidad temporal y maternidad.**

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

### **Artículo 37. Adaptación de puesto de trabajo a trabajadores con incapacidad permanente.**

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

### **Artículo 38. Seguro por responsabilidades profesionales.**

La Empresa cubrirá los riesgos del ejercicio profesional en la misma, mediante seguro de responsabilidad civil de los trabajadores que les afecte, suscribiendo pólizas de carácter individual o colectivo con capacidad de otorgar cobertura a riesgos por importe de 90.151,82 euros siempre que no esté cubierto por el colegio profesional, correspondiente, y los defenderá jurídicamente mediante Letrado en todas las acciones derivadas de este ejercicio profesional, asumiendo las costas y gastos que se ocasionen, salvo en los casos en que en la Sentencia se declare la existencia de dolo.

### **Artículo 39. Asistencia letrada.**

EMVISESA garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que lo soliciten por razones de conflictos frente a terceros derivados de la prestación del Servicio.

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

### **Artículo 40. Derechos y deberes de los trabajadores.**





1. Se prevén, en aplicación y desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, las siguientes medidas a adoptar en EMVISESA.
2. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber de la Dirección de protección de los mismos frente a los riesgos laborales.
3. En cumplimiento del deber de protección, habrá de garantizarse la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de los medios necesarios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. La formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales será suficiente y adecuada y se realizará tanto al inicio del contrato, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
5. Los trabajadores deberán velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones que reciban de EMVISESA.

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

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

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

#### **Artículo 41. Comité de seguridad y salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos.
2. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los





representantes de EMVISESA en número igual al de los Delegados de Prevención.

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

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

5. Sus competencias y facultades son:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de EMVISESA. Se debatirán en su seno los proyectos de planificación, organización y desarrollo de las actividades de prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, mediante propuesta a EMVISESA.

c) Está facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas oportunas.

d) Conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y los procedentes del Servicio de prevención en su caso.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, para valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

f) Conocer e informar la memoria y programación anual de Servicios de prevención.

#### **Artículo 42. Delegados de prevención.**

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

2. Sus competencias son:

a) Colaborar con la Dirección de EMVISESA en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.



c) Ser consultados por la Dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 de la LPRL (consultas obligatorias).

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. A su vez, estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas.

b) Tener acceso a la información y documentación en materia de condiciones de trabajo, excepto la información médica de carácter personal.

c) Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos.

d) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona, sin que se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

e) Efectuar propuestas.

f) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

g) En cuanto a la formación facilitada por la misma EMVISESA, el tiempo dedicado se considerará a todos los efectos tiempo de trabajo.

#### **Artículo 43. Suministro de materiales y útiles de trabajo.**

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

#### **Artículo 44. Medidas de protección de los trabajadores.**

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

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

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

Asimismo aquellas trabajadoras mayores de treinta y cinco años que lo deseen,



tendrán derecho a una revisión ginecológica preventiva, cada seis meses.

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

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

#### **Artículo 45. Botiquín.**

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

#### **Artículo 46. De los vigilantes de seguridad.**

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

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

#### **Artículo 47. Delegados de personal y comité de empresa.**

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

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

3. Los Delegados de Personal y el comité de empresa tendrán las siguientes competencias:

1º Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece EMVISESA, sobre la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, así como acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.





3º Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

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

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

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en EMVISESA, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

10º Participar en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento





de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

12º Informar a los trabajadores en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

4. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas deben elaborarse en el plazo de quince días.

#### **Artículo 48. Garantías.**

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

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

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

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

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

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

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

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

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





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

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

#### **Artículo 49. Derecho de reunión.**

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

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

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

3. Lugar de reunión.

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

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

- a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

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



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

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

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

### **Artículo 50. Faltas.**

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

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

### **Artículo 51. Faltas leves.**

#### **Son faltas leves:**

- a) La falta de asistencia injustificada de un día.
- b) La falta de puntualidad injustificada, de tres días consecutivos o seis días alternos durante un mes.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) Los incumplimientos del trabajador a las especificaciones de la empresa, en materia de riesgos laborales, cuando sean de carácter leve.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, que no estén calificados como falta grave o muy grave.

### **Artículo 52. Faltas graves.**

#### **Son faltas graves:**

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el Servicio o que causen daño a la Empresa o al público.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o público.
- f) Causar daños en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Empresa o al público, y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los Servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando cause perjuicio a la Empresa o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de quince horas al mes.
- m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La falta de puntualidad injustificada de cinco días consecutivos o siete alternos en el mes.
- o) La grave perturbación del Servicio.
- p) El atentado grave a la dignidad de los empleados de la Empresa.
- q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- r) Aquellas faltas que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando se cree un riesgo grave.





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

### **Artículo 53. Faltas muy graves.**

#### **Son faltas muy graves:**

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





o) Más de tres faltas injustificadas de trabajo.

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

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

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

#### **Artículo 54. Despido y ejecución de sentencias por despido.**

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

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

#### **Artículo 55. Sanciones.**

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

**1. A las faltas leves:** Amonestación, verbal o escrita.

**2. A las faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

**3. A las faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses o despido disciplinario.

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

#### **Artículo 56. Expediente disciplinario.**

Ningún trabajador podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la previa apertura de expediente, que será tramitado por los Servicios de Personal,



con audiencia del interesado y de la Representación del Personal.

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

#### **Artículo 57. Prescripción de las faltas y sanciones.**

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

#### **Artículo 58. Cancelación de notas desfavorables.**

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

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

#### **Disposiciones transitorias.**

**Primera.** El personal transferido a EMVISESA por su antecesor, el Patronato Municipal de la Vivienda de Sevilla, gozará de la totalidad de derechos reconocidos por acuerdo del Consejo de Administración de la Empresa en la sesión celebrada el día 26 de mayo de 1987.

**Segunda.** Al personal mencionado en la disposición transitoria primera así como al que, no estando comprendido en dicha disposición, tuviera a 31 de diciembre de 1994 la misma consideración de fijo de plantilla, se le garantizan, en tanto mantengan su vinculación contractual con EMVISESA o se encuentren en situación derivada de la misma, los derechos dimanantes de los acuerdos, disposiciones y normas de Régimen interior de los Órganos Rectores de la Empresa, dictados con anterioridad a dicha fecha, incluida la prestación de los servicios Médico farmacéuticos municipales y Seguros de vida y accidentes concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

**Tercera.** Asimismo se garantiza al personal mencionado en la disposición transitoria segunda, la totalidad de los derechos que a su favor se deriven del Convenio Colectivo de fecha 24 de julio de 1989 («Boletín Oficial» de la provincia número 288, de 15 de diciembre del mismo año), en la medida que les resulte más favorable que lo establecido en el presente Convenio.

**Cuarta.** Dada la fecha de formalización de este Convenio, la convocatoria para proveer puestos de trabajo de carácter fijo en el Ejercicio del año 2004, entre el



personal que preste sus servicios actualmente en EMVISESA, si procediere, podrá ser acordada por la Dirección de la Empresa, respetando las competencias de la Representación del personal.

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

**Sexta.** Se designará por la Dirección de Emvisesa una Comisión Técnica de trabajo, en la que se incluirá una representación del personal designada por el Comité de Empresa, para actualizar el artículo 10 (Categorías Profesionales) del presente Convenio. Esta Comisión se encargará, durante la vigencia temporal del presente Convenio, de adaptar las nomenclaturas utilizadas a las actuales y describir con el máximo grado de definición funcional posible los distintos puestos de trabajo existentes en cada categoría. La modificación de este artículo no implicará alteración de los niveles retributivos y tampoco podrá afectar a los principios de movilidad funcional o geográfica del personal de la empresa.

**Séptima.** Las determinaciones contempladas en el artículo 18 b) y d), artículos 26 y 27 así como en el anexo II (en lo relativo al complemento de mayor dedicación y abono de horas extraordinarias) y los importes para ayudas sociales establecidos en el artículo 32.1, entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio.

**Octava.** En aplicación para el ejercicio 2004 de lo establecido en el artículo 18.2.f), los trabajadores de EMVISESA tendrán un día de libre disposición suplementario, a disfrutar antes del 31 de enero de 2005, atendiendo en todo caso a las necesidades del servicio.

#### **Disposiciones adicionales.**

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

**Segunda.** EMVISESA consignará en sus Presupuestos de funcionamiento interno, el importe de los gastos correspondientes a la caseta de Feria.

Dicho importe será igual al del año anterior, incrementado con el IPC.

La caseta se dedicará a uso y disfrute de los trabajadores de EMVISESA.

Su organización y control se llevarán a cabo, siguiendo las instrucciones recogidas en las Normas de la caseta de feria que en su caso se aprueben.



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

Anexo I. CUADRO DE RETRIBUCIONES AÑO 2004 EXCLUIDOS CONCEPTOS DE ANTIGÜEDAD (EN EUROS)

Categorías	Base	Complemento Categoría	Pagas extraordinarias			Bruto 14	Complemento Jefatura	Total
			Fin año	Marzo	Octubre			
SECRETARIO GENERAL	15.547,59	31.164,18	1.487,56	2.685,06	2.526,36	46.711,76	5.861,51	59.272,25
JEFE ÁREA N-I	15.547,59	29.285,27	1.487,56	2.613,91	2.451,55	44.832,85	5.636,53	57.022,40
JEFE ÁREA N-II	15.547,59	27.573,68	1.487,56	2.549,09	2.383,41	43.121,26	5.431,58	54.972,90
JEFE DEPARTAMENTO	15.547,59	20.917,23	1.487,56	2.297,05	2.118,40	36.464,82	4.634,52	47.002,34
TÉCNICO SUPERIOR	15.547,59	16.582,87	1.487,56	2.050,30	1.858,96	32.130,45	3.687,02	37.527,27
TÉCNICO N-I	13.195,68	17.915,14	1.487,56	1.959,27	1.763,25	31.110,83	3.566,38	36.320,91
TÉCNICO N-II	13.195,68	14.030,65	1.487,56	1.827,92	1.625,14	27.226,33	3.150,99	32.166,94
ESPECIALISTA N-I	13.195,68	11.810,92	1.487,56	1.752,85	1.546,21	25.006,61	2.913,61	29.793,22
ESPECIALISTA N-II	9.836,49	12.950,39	1.487,56	1.677,78	1.467,30	22.786,88	2.676,24	27.419,51
ADMINISTRATIVO N-I	9.836,49	11.840,47	1.487,56	1.640,25	1.427,83	21.676,95	2.557,55	26.232,58
ADMINISTRATIVO N-II	9.836,49	9.620,84	1.487,56	1.565,19	1.348,91	19.457,33	2.320,19	23.858,98
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8.043,00	9.797,34	1.487,56	1.510,51	1.291,41	17.840,33	0,00	22.129,81
AUXILIAR DE OFICIO	7.342,54	8.698,12	1.487,56	1.449,65	1.227,43	16.040,66	0,00	20.205,29
ORDENANZA	7.342,54	8.230,40	1.487,56	1.433,84	1.210,79	15.572,94	0,00	19.705,12



## Anexo II COMPLEMENTO DE MAYOR DEDICACIÓN (120 horas)

Categorías	Importes año 2004 (en euros)	
	Sin complemento Jefatura	Con complemento Jefatura
SECRETARIO GENERAL	4.559,40	
JEFE DE ÁREA N-II	4.386,34	
JEFE DE ÁREA N-II	4.228,68	
JEFE DE DEPARTAMENTO	3.615,56	
TÉCNICO SUPERIOR	2.886,71	3.170,33
TÉCNICO N-I	2.793,92	3.077,53
TÉCNICO N-II	2.474,38	2.716,76
ESPECIALISTA N-I	2.291,79	2.566,12
ESPECIALISTA N-II	2.109,19	2.315,06
ADMINISTRATIVO N-I	2.017,89	2.214,63
ADMINISTRATIVO N-II	1.835,31	2.013,78
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.702,29	
AUXILIAR DE OFICIO	1.554,25	
ORDENANZA	1.515,78	

Los importes recogidos en la Tabla se refieren a la jornada anual de 120 horas retribuida con el complemento de mayor dedicación regulado en el artículo 26.1.g) de este Convenio. Para la determinación del importe de dicho complemento para la jornada anual de 30, 60 y 90 horas, se aplicará a los recogidos en esta Tabla los porcentajes del 25%, 50% y 75%, respectivamente.

## Anexo III. IMPORTE TRIENIOS (euros/mes)

Categorías	Importes año 2004
SECRETARIO GENERAL	41,46
JEFE ÁREA N-I	41,46
JEFE ÁREA N-II	41,46
JEFE DEPARTAMENTO	41,46
TÉCNICO SUPERIOR	41,46
TÉCNICO N-I	41,46
TÉCNICO N-II	41,46
ESPECIALISTA N-I	33,18
ESPECIALISTA N-II	24,90
ADMINISTRATIVO N-I	24,90
ADMINISTRATIVO N-II	24,90
AUXILIAR ADMTVO.	16,63
AUXILIAR DE OFICIO	12,48
ORDENANZA	12,48