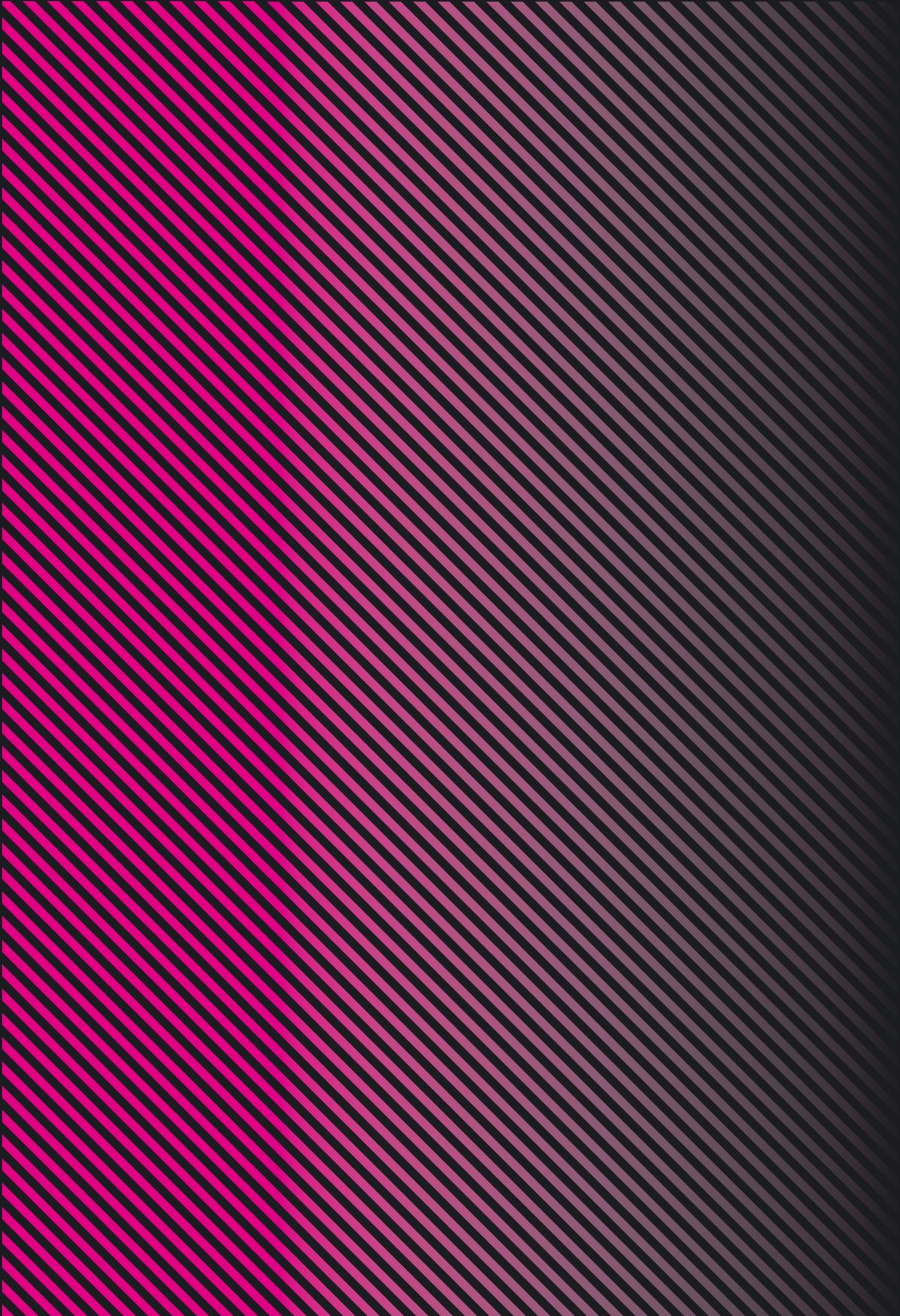


EMPRESA PUBLICA TURISMO ANDALUZ  
Y SUS TRABAJADORES.

# III convenio colectivo interprovincial



Empresa Pública Turismo Andaluz  
**CONSEJERÍA DE TURISMO, COMERCIO Y DEPORTE**



# índice

## **Capítulo uno:**

### **ÁMBITOS DE APLICACIÓN. PRÓRROGA Y DENUNCIA**

Art. 1. Ámbito personal y funcional

Art. 2. Ámbito territorial

Art. 3. Ámbito temporal

Art. 4. Prórroga y denuncia

## **Capítulo dos:**

### **GARANTÍAS**

Art. 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Art. 6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 7. Indivisibilidad del Convenio. Vinculación a la totalidad

Art. 8. Absorción y compensación

Art. 9. Sucesión de empresa. Cláusula de garantía



**Capítulo tres:**  
**PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

Art. 10. Protección del medio ambiente

**Capítulo cuatro:**  
**COMISION DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.**  
**PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS**

Art. 11. Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV)

Art. 12. Procedimientos de solución voluntaria de conflictos

**Capítulo cinco:**  
**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**  
**MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA**

Art. 13. Organización del trabajo

Art. 14. Clasificación profesional

Art. 15. Grupos y categorías profesionales

- Definición Grupo I y niveles
- Definición Grupo II y niveles
- Definición Grupo III
- Definición Grupo IV
- Definición Grupo V
  
- Definiciones de categorías del Grupo I:
  - Jefe de Área
  - Técnico Superior
  - Asesor Técnico
- Definiciones de categorías del Grupo II:
  - Jefe de Servicio
  - Técnico de Grado Medio
  - Técnico Auxiliar
  - Encargado Serv. Of. Turismo
  - Intérprete Informador Of. Turismo
- Definiciones de categorías del Grupo III:

## EMPRESA PÚBLICA TURISMO ANDALUZ Y SUS TRABAJADORES

- Técnico Administrativo
- Recepcionista
- Encargado Serv. Op. Mantenimiento
- Encargado Serv. Op. Almacén
- Definiciones de categorías del Grupo IV:
  - Auxiliar administrativo
  - Auxiliar encargado op. Almacén
  - Conductor
- Definiciones de categorías del Grupo V:
  - Operario
  - Limpiador

Art. 16. Movilidad funcional

Art. 17. Movilidad geográfica

### **Capítulo seis:**

#### **PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.**

#### **ESTABILIDAD Y PROMOCIÓN**

Art. 18. Provisión de puestos de trabajo

Art. 19. Contratación de personal

Modalidades de contratos:

- a) duración indefinida
- b) duración determinada por obra o servicio
- c) tiempo parcial
- d) interinidad
- e) eventual de duración determinada
- f) en prácticas
- g) para la formación
- h) contrato de relevo

Puesta a disposición por E.T.T.

Art. 20. Estabilidad en el empleo

Art. 21. Promoción profesional



**Capítulo siete:**

JORNADAS DE TRABAJO. VACACIONES.

LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSION Y EXCEDENCIAS

Art. 22. Jornada de trabajo

- Ordinaria de Servicios Centrales (Apdos. 2 y 3)
- Oficinas de Turismo
- Personal de eventos y actividades promocionales

Art. 23. Reducción y prolongación de jornada

Art. 24. Horas extraordinarias

Art. 25. Calendario laboral

Art. 26. Vacaciones

Art. 27. Licencias

Art. 28. Permisos

Art. 29. Lactancia

Art. 30. Suspensión maternidad, adopción, acogimiento y riesgo embarazo

Art. 31. Suspensión por paternidad

Art. 32. Excedencias

**Capítulo ocho:**

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

Art. 33. Estructura salarial

- Salario base
- Antigüedad
- Complemento de puesto de trabajo
- Pagas extraordinarias
- Complemento personal

Art. 34. Pluses, dietas y desplazamientos

- Plus de disponibilidad y flexibilidad horarias
- Plus por desplazamientos a eventos y otras actividades
- Plus de Secretaría de Dirección
- Plus de jornada partida
- Dietas
- Desplazamientos

**Capítulo nueve:**

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.**

Art. 35. Normas generales

Art. 36. Información, consulta y participación de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos

Art. 37. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales

Art. 38. Servicios de prevención

Art. 39. Delegados de prevención

Art. 40. Comité de Seguridad y Salud

Art. 41. Elementos y medidas de protección

Art. 42. Vigilancia de la salud

**Capítulo diez:**

**FORMACIÓN PROFESIONAL Y ACCIÓN SOCIAL.**

Art. 43. Formación profesional

Art. 44. Anticipos reintegrables

Art. 45. Prestación complementaria por incapacidad temporal

Art. 46. Seguros

Art. 47. Ayudas del Fondo de Acción Social

Art. 48. Jubilación

Art. 49. Premio a la permanencia

**Capítulo once:**

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Art. 50. Normas generales

Art. 51. Graduación de infracciones y faltas

Art. 52. Faltas leves

Art. 53. Faltas graves

Art. 54. Faltas muy graves

Art. 55. Sanciones

Art. 56. Prescripción de faltas y sanciones

Art. 57. Procedimiento sancionador



**Capítulo doce:**  
**DERECHOS SINDICALES**

- Art. 58. Derechos generales
- Art. 59. Delegados de Personal y Comité de Servicios Centrales
- Art. 60. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla
- Art. 61. Horas sindicales
- Art. 62. Comité Intercentros
- Art. 63. Secciones sindicales
- Art. 64. Locales y tablones de anuncios
- Art. 65. Asambleas de trabajadores
- Art. 66. Publicidad del Convenio

**Disposiciones transitorias**

- Primera
- Segunda

**Disposición final**

**Anexo primero**

- Tablas salariales

**Anexo segundo**

- Antigüedad

**Anexo tercero**

- Tabla de correspondencias de categorías





## APLICACIÓN. PRÓRROGA Y DENUNCIA.

# capítulo uno

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

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Pública "Turismo Andaluz, S.A." y los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha empresa.

Bajo el principio de igualdad de mujeres y hombres, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativa a los primeros establecida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivo de





sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a mujeres y hombres.

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

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

b) El personal de alta dirección y directivo, al que se refiere el Real Decreto 1382/85, de 1º de Agosto; así como el personal cuyas funciones sean consideradas como directivas, de asesoramiento y/o ejecutivas de especial confianza, con pacto extraestatutario propio, que le será aplicable mientras desempeñe dichas funciones.

c) Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con la Empresa se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contrato laboral.

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

e) El personal contratado mediante empresas de trabajo temporal en las situaciones legalmente previstas, cuyo servicio sólo podrá concertarse cuando medie causa de urgencia y para



la cobertura temporal de puestos de trabajo de operarios y limpiadores. No obstante, en los contratos que la Empresa pudiera concertar con éste tipo de empresas, se hará constar que –conforme a lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 14/94, modificado por Ley 29/99-, durante el tiempo que fueren cedidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir de dichas empresas, como mínimo, la retribución total establecida en el presente Convenio Colectivo para el puesto de trabajo a desempeñar, calculada por unidad de tiempo.

3. Ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrá ser contratado por debajo de las condiciones fijadas en el mismo.

4. A todo el personal laboral que preste sus servicios en la empresa, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades públicas (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas; R.D. 598/1985, de 30 de abril; y Decreto 8/1985, de 22 de enero)

## **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regirán en todos los centros de trabajo y Oficinas de Turismo constituidos y/o gestionados por la Empresa, así como en aquellos otros que pueda crear o gestionar en el futuro, en la Comunidad Autónoma de Andalucía; e igualmente les serán aplicables, como condiciones mínimas, al personal que pudiera encontrarse desplazado fuera del territorio nacional o de la Comunidad Autónoma.

Asimismo les serán aplicables al personal de la Empresa que pudiera encontrarse desplazado -prestando sus servicios, en todo caso, bajo la dirección de la Empresa- en la sede o locales





de cualquier administración o institución, para ejecutar o dar cumplimiento a los encargos o encomiendas atribuidos a la Empresa por la Administración de la que es medio instrumental, o en virtud de convenios de colaboración concertados por ésta última

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

1. El presente Convenio entrará plenamente en vigor a su firma por las partes que lo han concertado, realizada el día 5 de octubre de 2007, una vez obtenida la correspondiente autorización del Consejo de Administración de la Empresa y el oportuno informe favorable de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, así como de la representación de los trabajadores. Su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2010.

2. No obstante, a pesar de su falta de efectos retroactivos anteriores al día 5 de octubre de 2007, todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación percibirán, en concepto de "actualización 2007", la cantidad que resulte de aplicar al total de las retribuciones que les hubiere correspondido percibir (conforme a sus respectivas categorías profesionales, en aplicación del II Convenio Colectivo y hasta que entre en vigor este nuevo Convenio Colectivo) un incremento del 3%, de conformidad con lo dispuesto en la comunicación de fecha 29 de enero de 2007, dirigida a la Empresa por la Dirección General de Presupuestos de la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, en relación con lo establecido por la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2007, en materia de retribuciones del personal laboral al servicio del sector público andaluz.



3. Todos los conceptos retributivos (incluido el complemento personal, cuando corresponda conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda, y en el artículo 33.5), para cada uno de sus tres años siguientes de vigencia, a contar desde el día 1º de enero de 2008, serán establecidos mediante la oportuna revisión, en las condiciones y con los incrementos que se acuerden en la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía; aplicando, en su caso, los acuerdos de la Mesa General de la Función Pública, conforme a lo que disponga la expresada Ley.

#### **Artículo 4. Prórroga y denuncia.**

1. Este Convenio Colectivo se prorrogará por tácita reconducción de año en año a partir del 1º de enero del año 2011, a no ser que medie expresa denuncia de alguna de las partes que lo suscriben, efectuada con dos meses de antelación al término de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

2. De producirse, la denuncia deberá notificarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral antes del último día hábil del mes de octubre de 2010, o del último día hábil del mes de octubre anterior al término de vigencia de cualquiera de sus prórrogas. Para considerar válida la denuncia, el indicado escrito deberá expresar detalladamente las materias objeto de negociación, de manera que la parte receptora pueda responder debidamente a dicha propuesta.

3. De no producirse la denuncia en el plazo y forma indicados, el Convenio se considerará prorrogado por períodos anuales completos, aplicándose a todos los conceptos incluidos en el de masa salarial correspondiente al año inmediato anterior el incremento previsto en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, así como los acuerdos de la Mesa General de





la Función Pública, conforme a lo que la expresada Ley disponga para los trabajadores de las Empresas Públicas.

4. No obstante producida la prórroga, si la correspondiente Ley de Presupuestos no previera la aplicación obligatoria de un porcentaje de incremento de las retribuciones de los trabajadores de las Empresas Públicas, las partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban aplicarse durante el ejercicio de que se trate, aplicándose provisionalmente con el límite de un año el porcentaje de incremento señalado para el sector público. La falta de acuerdo en el plazo señalado tendrá los mismos efectos que la denuncia del convenio realizada al término de su vigencia.

5. Denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, en tanto no medie acuerdo para la firma de otro que venga a sustituirle, se entenderá provisionalmente prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio determine sobre su retroactividad.







## GARANTÍAS. capítulo dos

### **Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

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



### **Artículo 6. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Especialmente, las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o de jornada.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y sus modificaciones posteriores, sobre conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes; sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- La empresa se compromete y obliga a elaborar el correspondiente Plan de Igualdad, en los términos, plazos y condiciones establecidos en la LO 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como disposiciones que la desarrollen.
- Desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.



**Artículo 7. Indivisibilidad del Convenio. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente; por lo que, de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente alguna de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad. De no mediar acuerdo sobre dicha renegociación en el plazo de tres meses, a contar desde la firmeza de la resolución judicial o administrativa, las partes se someterán a la mediación del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su Reglamento de desarrollo, conforme a lo prevenido en el artículo 12 del presente Convenio.

**Artículo 8. Absorción y compensación.**

Todas las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y cómputo anual, a las existentes en la fecha inmediatamente anterior a la de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

**Artículo 9. Sucesión de empresa. Cláusula de garantía.**

1. El cambio de titularidad de la Empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma,



no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de la Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor



de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad sobre la fecha prevista de la transmisión, los motivos de la transmisión, las consecuencias jurídicas, económicas o sociales y las medidas previstas respecto de los trabajadores. El cedente vendrá obligado a facilitar dicha información antes de la realización de la transmisión, y el cesionario antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y trabajo por la transmisión.

6. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores, vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

7. Para lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el 44 del Estatuto de los Trabajadores.





## PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE.

# capítulo tres

### **Artículo 10. Protección del medio ambiente.**

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

- Reducción del consumo energético.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de papel y cualesquiera otros bienes consumibles.
- Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
- Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
- Incrementar la concienciación en esta materia de los trabajadores y de los usuarios de los servicios prestados por la Empresa.





- La Empresa se compromete a colocar recipientes adecuados que faciliten la recogida y posterior reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual en todas sus oficinas e instalaciones.







**COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.  
PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS.**

## capítulo cuatro

### **Artículo 11. Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV).**

1. En el plazo de quince días a contar desde la entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una comisión paritaria para su interpretación; así como para ejercer las funciones de mediación y vigilancia de su cumplimiento.

2. Dicha Comisión estará integrada, paritariamente, por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con la siguiente composición:

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

b) Tres miembros en representación de los trabajadores, con las mismas facultades de delegación que los representantes empresariales, designados por y de entre quienes hayan formado parte de la representación de los trabajadores en





la Comisión Negociadora y sean firmantes del presente Convenio Colectivo.

Al término del actual mandato de los miembros del Comité del Centro de Trabajo de Servicios Centrales y de los Delegados de Personal del resto de centros de trabajo que han participado en la negociación del presente Convenio Colectivo, los representantes de los trabajadores en la CIV serán designados libremente por y de entre los componentes del nuevo Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de los asesores técnicos que estimen conveniente y/o sindicales, que tengan la condición de representantes de las Federaciones Regionales de los Sindicatos que han participado y asesorado a la representación de los trabajadores en la negociación del Convenio, que podrán intervenir en las deliberaciones con voz pero sin voto.

3. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y desarrollo de los preceptos contenidos en el presente Convenio.
- b) Vigilancia de su cumplimiento.
- c) Arbitraje de todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- d) Dar conocimiento de lo acordado a los trabajadores afectados.
- e) Emitir informe sobre las reclamaciones de los trabajadores



en materia de clasificación profesional, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de las acciones que correspondan ante la Jurisdicción Laboral.

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

4. Las reuniones de la CIV podrán ser ordinarias o extraordinarias. La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al cuatrimestre; y con carácter extraordinario, a requerimiento de cualquiera de las partes, en un plazo de setenta y dos horas desde que fuera convocada. En todo caso, el número máximo de reuniones al cuatrimestre será el de tres (una ordinaria y dos extraordinarias); salvo cuando, de mutuo acuerdo y por razones de urgencia o inaplazable necesidad, las partes dispongan otra cosa; o cuando, habiéndose ya realizado las tres reuniones cuatrimestrales, sea necesaria la celebración de una nueva reunión para tratar un asunto que estuviera sujeto a plazos procesales, siempre que el informe o acuerdo que deba emitir la CIV sobre dicho asunto fuere requisito previo y preceptivo al ejercicio de acciones ante la jurisdicción competente.

En cualquier caso, la parte convocante deberá hacer constar en la convocatoria el orden del día, y acompañarla con la documentación y antecedentes de los asuntos a tratar. La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que sea el número de asistentes de cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas.

5. Las partes integrantes de la Comisión deberán pronunciarse sobre las cuestiones que les fueran planteadas en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de celebración de la reunión.



6. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con participación y por consenso de ambas representaciones, que precisará el previo acuerdo mayoritario de los integrantes de cada una de ellas. Las discrepancias que pudieran surgir podrán resolverse mediante los procedimientos que se prevén en el artículo siguiente.

7. De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar ambas representaciones al término de las mismas o en el plazo que se determine, conforme a lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.

8. La CIV está facultada para crear en su seno las subcomisiones que estime conveniente, para cuestiones específicas y en orden a su mejor funcionamiento.

9. El tiempo de asistencia a las reuniones de la CIV, así como el invertido en los desplazamientos necesarios para asistir a dichas reuniones, será considerado -a todos los efectos- como tiempo efectivo de trabajo, y sin cargo al crédito de horas sindicales. Será computado conforme a la duración real de la reunión y, en todo caso, por un máximo de la duración total de la jornada diaria de trabajo correspondiente al día en que se celebre dicha reunión. Asimismo, la asistencia a dichas reuniones causará derecho a percibir, cuando corresponda, dietas y el importe de los desplazamientos, conforme a lo establecido en los apartados 5 y 6 del artículo 34 del presente Convenio.

#### **Artículo 12. Procedimientos de solución de conflictos.**

1. Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia sobre asuntos de su



competencia de carácter colectivo, con carácter previo y preceptivo al ejercicio de cualquier acción ante la jurisdicción que corresponda, se instarán los procedimientos previstos en el SERCLA.

2. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

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





**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.  
MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA.**

## capítulo cinco

### **Artículo 13. Organización del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, ajustándose en su ejercicio a lo establecido en este Convenio y en la legislación vigente en cada momento. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información, reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 14. Clasificación profesional.**

1. La clasificación profesional en la Empresa pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en su estructura organizativa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los





trabajadores, y sin que se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. En materia de clasificación profesional se estará básicamente a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4. Por acuerdo entre el trabajador (asistido, en su caso, por el representante sindical que libremente designe) y la Empresa, se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como la adscripción de aquél al grupo, categoría y nivel que corresponda.

5. La aplicación de los expresados criterios de clasificación no excluye la posibilidad de que, además de las funciones y tareas específicas asignadas a cada puesto de trabajo conforme a su definición, puedan atribuírsele a sus titulares la realización de tareas complementarias de carácter básico.

6. Con carácter general el trabajador deberá realizar las tareas propias de su categoría profesional, así como otras suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del que formen parte.



7. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones establecidas en este Convenio, funciones propias de dos o más categorías profesionales, la clasificación se efectuará conforme a las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo.



### **Artículo 15. Grupos y categorías profesionales.**

1. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente a los trabajadores, conforme a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, requeridos para el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo.

2. Se entiende por categoría profesional a cada una de las que, dentro de cada grupo, figuren adscritos los trabajadores que tengan asignadas las tareas y funciones descritas en sus respectivas definiciones.

3. La relación de categorías y niveles que se describen en el presente artículo se efectúa con carácter enunciativo y descriptivo y no exhaustivo; sin que, por tanto, todas las categorías y/o niveles deban estar obligatoriamente cubiertos.

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





## GRUPO «I»

Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero, o equivalente, expedido u homologado por Facultad o Escuela Técnica Superior, o bien experiencia y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

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

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

## Nivel 2:

- Cuando no concurren todos los exigidos al nivel 1.

## Nivel 1:

- Desempeño de tareas de alto contenido intelectual.
- Realización de tareas acordes con formación específica.
- Dificultad técnica de grado superior de las tareas y funciones encomendadas.
- Alto grado de autonomía en la ejecución de dichas funciones



y tareas.

- Responsabilidad por el resultado de las tareas y funciones, acorde con el grado de autonomía en su ejecución.
- Experiencia superior a tres años en el desempeño de tareas y funciones de igual o superior responsabilidad o dificultad técnica.
- Consecución de rendimiento, calidad y objetivos.

#### GRUPO «II»

Se integran en este grupo las categorías profesionales que requieran al personal adscrito a ellas estar en posesión de un título de diplomado universitario, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico superior en ciclos formativos, o bien titulación o experiencia y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, para el desempeño de las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán tener cierto grado de autonomía para realizar o ejecutar las tareas en su ámbito de competencias, así como para resolver los problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación; debiendo seguir, a estos efectos, normas, directrices o instrucciones emanadas de instancias superiores.

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

#### Nivel 2:

- Cuando no concurren todos los exigidos al nivel 1.





Nivel 1:

- Realización de tareas acordes con formación específica.
- Dificultad técnica superior de las tareas y funciones encomendadas, acorde con la titulación y preparación requeridas.
- Grado medio de autonomía, en la ejecución de dichas funciones y tareas.
- Responsabilidad por el resultado de las tareas y funciones, acorde con el grado de autonomía en su ejecución.
- Experiencia superior a tres años en el desempeño de tareas y funciones de igual o superior responsabilidad o dificultad técnica.
- Consecución de rendimiento, calidad y objetivos.

GRUPO «III»

Se encuadrarán en este grupo, con único nivel, las categorías profesionales de los trabajadores que, estando en posesión de un título de bachiller superior, BUP, técnico de grado medio en ciclos formativos, o bien titulación o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías. Los trabajadores adscritos a este grupo profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones para el desempeño de sus tareas, que consisten en operaciones instrumentales básicas, de apoyo o complementarias.

GRUPO «IV»

Se encuadrarán en este grupo, con único nivel, las categorías profesionales de los trabajadores que, estando en posesión de un título de bachiller elemental, graduado en Educación



Secundaria Obligatoria, o bien titulación o experiencia profesional equivalente debidamente acreditada, desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones asignadas en la correspondiente definición de cada una de aquellas categorías.

#### GRUPO «V»

Se encuadrarán en este grupo, con único nivel, las categorías profesionales de los trabajadores que desempeñen en el puesto de trabajo las tareas y/o funciones para las que no se exija titulación específica alguna.

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

#### GRUPO «I»

- Jefe de Área.
- Técnico Superior.
- Asesor Técnico.

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

#### Jefe de Área:

Es el máximo responsable de una de las Áreas de actividad, en las que pueden estar distribuidas y organizadas las



funciones y competencias de cada una de las Direcciones o Subdirecciones, conforme al organigrama jerárquico y funcional de la Empresa. En consecuencia será el responsable directo, ante la Dirección o Subdirección que corresponda, del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas que le sean encomendadas. Podrá estar encargado de la elaboración del presupuesto y del control de su ejecución y detección de incidencias, correspondientes a la Dirección o Subdirección de la que dependa; así como de la elaboración, o coordinación, y seguimiento de sus planes y proyectos, y del estudio de la compatibilidad de estos con el presupuesto; deberá emitir, con la periodicidad que le fuere encomendada, los informes pertinentes sobre la situación, grado de ejecución, etc. de los programas o proyectos elaborados; y podrá ser el responsable de las bases de datos de la Dirección o Subdirección de la que dependa, o en la que se encuentre integrado.

Son funciones específicas del personal de esta categoría supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuvieren, propias de la gestión; así como el seguimiento del mantenimiento y conservación de los medios, materiales, maquinaria e instrumentos, etc. que tuvieren asignados para el desempeño de sus tareas y funciones.

En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

#### Técnico Superior:

Trabajador que, con el título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, desempeña en el puesto de trabajo las específicas tareas o funciones para las que se encuentre habilitado por su



titulación; podrá tener confiado el estudio y elaboración de propuestas de resolución que requieran preparación técnica superior; debiendo, además, supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

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

**Asesor Técnico:**

Es el responsable ante la Dirección o Subdirección que corresponda, o a la que figure adscrito, del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas encomendadas. Es el encargado de asesorar en las cuestiones y materias propias de su titulación o experiencia y conocimientos específicos; o, en su caso, en la elaboración de los planes de actuación; así como, en este último supuesto, de elaborar y ejecutar todos los programas y proyectos empresariales que le sean encomendados por el superior del que orgánicamente dependa. Además deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

**GRUPO «II»**

- Jefe de Servicio.
- Técnico de Grado Medio.
- Técnico Auxiliar.
- Encargado del servicio de Oficina de Turismo.
- Intérprete Informador de Oficina de Turismo.





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

**Jefe de Servicio:**

Trabajador que, con cualquiera de las titulaciones o experiencia exigidas para encuadrarse en éste grupo profesional, en la especialidad que sea concordante con la naturaleza de la actividad del servicio técnico o administrativo de que se trate, es el responsable del cumplimiento y desarrollo de las funciones derivadas del cargo y tareas específicas encomendadas, ante la Dirección o Subdirección de la que orgánicamente dependa. Podrá elaborar o participar en la elaboración y, en cualquier caso, ejecutará directamente o será el responsable del seguimiento de la ejecución de las actuaciones o actividades empresariales que le sean encomendadas, o la tramitación e impulsión de expedientes, propuestas de resolución que no requieran una preparación técnica superior; y deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

**Técnico de Grado Medio:**

Trabajador que, con el título de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Diplomado Universitario o titulación similar o equivalente, desempeña en el puesto de trabajo las específicas tareas o funciones para las que se encuentre habilitado por su titulación; debiendo, además, supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.



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

**Técnico Auxiliar:**

Se integrará en esta categoría el personal con titulación o experiencia y conocimientos técnicos similares o equivalentes debidamente acreditados, que sea el responsable, o ayude o colabore con el Jefe de Servicio o Técnico de Grado Medio que corresponda, de tareas o funciones de alguna de las siguientes actividades: marketing, innovación, comunicación, tesorería, control de gestión, distribución, servicios generales, sistemas y medios informáticos, o programación y realización de reservas de viajes, hoteles y servicios de restauración. Tareas y funciones que deberá realizar por sí mismo y/o supervisando y coordinando en su caso al personal a su cargo, si los tuviere.

En esta categoría existe un único nivel, por la concurrencia de las circunstancias y requisitos exigidos al nivel 1 del grupo profesional en el que se encuentra encuadrada.

**Encargado del servicio de Oficina de Turismo:**

Es el trabajador que, además de las tareas y funciones de Intérprete informador de Oficina de Turismo, tiene atribuidas las de ser el responsable, bajo la directa dependencia y supervisión del Jefe de Departamento o Área correspondiente, del funcionamiento de la Oficina, así como de controlar su horario de apertura y cierre y el cumplimiento del horario de trabajo del personal, llevar el control de las empresas de servicios externos, la coordinación y supervisión del trabajo administrativo y de los gastos corrientes de la propia oficina. En esta categoría existe un único nivel.

Cuando, para el cumplimiento de sus obligaciones específicas descritas en el primer párrafo de esta definición, el trabajador





preste sus servicios en días festivos, podrá optar entre percibir la cantidad de 68 euros, por cada día festivo trabajado, o disfrutar un día de descanso.

**Intérprete informador de Oficina de Turismo:**

Es el trabajador que, con los conocimientos turísticos adecuados y de al menos dos idiomas extranjeros, en expresión tanto oral como escrita, bajo la máxima dependencia jerárquica del Jefe de Departamento o Área correspondiente, además de realizar tareas y funciones administrativas propias de una Oficina de Turismo, tiene como actividad principal la de atención e información al público en dichas oficinas. Asimismo podrá atribuírsele el control del material informativo, folletos, publicaciones y consumibles con que cuenten las oficinas a disposición del público. En esta categoría existe un único nivel.

Cuando, para el cumplimiento de sus obligaciones específicas descritas en el primer párrafo de esta definición, el trabajador preste sus servicios en días festivos, podrá optar entre percibir la cantidad de 68 euros, por cada día festivo trabajado, o disfrutar un día de descanso.

**GRUPO «III»**

- Técnico Administrativo.
- Recepcionista.
- Encargado de servicios operativos de mantenimiento.
- Encargado de servicios operativos de almacén.

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



a las categorías de los Grupos precedentes.

**Técnico Administrativo:**

Es el trabajador que realiza tareas de tipo administrativo según las pautas recibidas del Jefe de Servicio o superior del que dependa jerárquica o funcionalmente, colaborando en el establecimiento de procesos operativos; y que tiene encomendados trabajos tales como contabilidad superior, cálculos complejos mediante la utilización de los medios informáticos oportunos, redacción y/o supervisión de correspondencia, que deberá realizar por sí mismo y/o supervisando y coordinando en su caso las tareas de los auxiliares administrativos a su cargo, si los tuviere.

En esta categoría existe un único nivel.

**Recepcionista:**

Es el trabajador que, con un alto nivel de conocimiento de al menos dos idiomas extranjeros en expresión oral y escrita, tiene como misión la de atender, ordenar y facilitar el acceso de personas ajenas a la Empresa a las distintas oficinas y dependencias del edificio en el que se encuentra su sede; así como la de establecer y atender las comunicaciones telefónicas tanto exteriores como interiores de dicha sede, dando inmediata cuenta en caso de averías al técnico correspondiente para su reparación. Llevará el control de entradas y salidas de visitantes, así como el de llamadas telefónicas, reseñándolas, en su caso, en las hojas y libros destinados al efecto, y tomará nota de las razones que se le den para posteriormente transmitir las; igualmente podrá estar encargado de la llevanza del registro de entrada y salida de correspondencia y/o documentos.

En esta categoría existe un único nivel.





**Encargado de servicios operativos de mantenimiento:**

Es el trabajador que, con conocimientos técnicos y prácticos de oficios varios y con experiencia suficiente, bajo la dependencia directa de la Subdirección de Servicios Generales, ejecuta cualesquiera trabajos de mantenimiento que no requieran la intervención de personal ajeno especialmente cualificado, así como de reparaciones básicas de las instalaciones. Además, deberá supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

**Encargado de servicios operativos de almacén:**

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio o técnico correspondiente, realiza trabajos de ordenación y seguimiento de almacenaje de cualquier tipo de material promocional o de publicaciones y merchandising, cuidando de su recepción, control y clasificación, ordenando el despacho de los pedidos y registrando el movimiento del material, redactando los partes de entrada y salida y realizando los inventarios, el control de existencias y el seguimiento de los pedidos.

Además, deberá organizar, coordinar, controlar y supervisar la correcta ejecución de las tareas y actividades desarrolladas por el personal a su cargo, si lo tuviere.

**GRUPO «IV»**

- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de encargado operativo de almacén.
- Conductor.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección, directivos o de los



correspondientes a las categorías de los Grupos precedentes.

**Auxiliar administrativo:**

Es el trabajador que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, Técnico Administrativo, o superior del que dependa jerárquica o funcionalmente, realiza tareas consistentes en operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como contabilidad básica, correspondencia, labores de mecanografía y/o de tratamiento de textos, o utilización de programas informáticos, redacción y elaboración de faxes, cartas, oficios y comunicados, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos, recibos, fichas, transcripción, extractos, registros, mecanografía al dictado y copias.

**Auxiliar de encargado operativo de almacén:**

Es el trabajador que, con conocimientos suficientes de oficios diversos, por sí o con la ayuda de uno o varios operarios, realiza tareas de apoyo al Encargado Operativo correspondiente, relativas al almacenaje de material de merchandising y publicaciones, su recepción, control y clasificación, despacho de entradas y salidas y movimientos, redactando los inventarios y partes de control de existencias. Además, deberá sustituir en sus tareas y funciones al referido Encargado Operativo, en cuantas ausencias de éste se produzcan, por vacaciones, enfermedad, permisos o cualquier otra causa.

**Conductor:**

Es el trabajador que, cumpliendo los requisitos de pertenencia al Grupo y estando además en posesión del permiso de conducción que le habilite para conducir toda clase de vehículos automóviles, los maneja y conduce con total dominio y adecuado rendimiento; ocupándose además del seguimiento y vigilancia del estado y verificación de las condiciones de uso de los vehículos automóviles de la empresa. Tendrá a su cargo la conducción del vehículo automóvil de la empresa





en los desplazamientos que deban realizar los miembros de sus órganos de administración, así como el personal de alta dirección, siempre que dichos desplazamientos sean necesarios en el estricto cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades empresariales.

Asimismo podrá encomendársele la realización de recados dentro o fuera de las oficinas, debiendo conducir en su caso y para ello el vehículo que le facilite la empresa; así como la ejecución de encargos y el traslado de documentación y material promocional, y la realización de otros trabajos secundarios o tareas administrativas que le fueran atribuidos por sus superiores.

Cuando, para el cumplimiento de sus obligaciones específicas descritas en el primer párrafo de esta definición, el trabajador esté sujeto a flexibilidad o disponibilidad horarias, causará derecho a la percepción del complemento retributivo establecido en el apartado 1 del artículo 34 del presente Convenio.

#### GRUPO «V»

- Operario.
- Limpiador.

Los puestos de trabajo de las expresadas categorías podrán depender funcional y/o jerárquicamente del titular de alguno de los puestos de alta dirección, directivos o de los correspondientes a las categorías de los Grupos precedentes.

#### Operario:

Es el trabajador que, bajo las órdenes de otro empleado de superior categoría que dirija y/o supervise su labor, ejecuta labores para cuya realización principalmente se requiere



esfuerzo físico, además de atención elemental, y para cuyo cometido se exijan conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento.

Asimismo, podrá confiársele la ejecución de recados dentro o fuera del centro de trabajo, la realización del porteo, dentro de la dependencia, de material, mobiliario y enseres, la manipulación y envío de material y ejecución de tareas de paquetería, el recuento físico de existencias, la entrega o distribución de la correspondencia y la realización de copias, y el manejo ocasional de máquinas sencillas de oficina.

**Limpiador:**

Es el trabajador adscrito a servicios generales, cuyo trabajo consiste en la realización de la limpieza esmerada de las dependencias, cuartos de baño, servicios y zonas comunes, así como del mobiliario existente en el edificio en que se encuentra situada la sede de la empresa, solería, servicios, mobiliario; y cualesquiera otras labores auxiliares.

**Artículo 16. Movilidad funcional.**

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

2. Además de lo anterior, la movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas





por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. No obstante, en ningún caso podrá producirse un cambio de puesto de trabajo sin que hayan transcurrido al menos seis meses desde el anterior, a no ser que medie aceptación expresa del trabajador.

3. La movilidad funcional para la realización de tareas o funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La encomienda de funciones inferiores, deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

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

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

6. En todo caso, el desempeño de funciones de superior



categoría no consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante el tiempo en que se desempeñen la diferencia salarial correspondiente.

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

8. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los apartados anteriores requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

9. La Empresa se compromete a que la movilidad funcional no origine la disminución de puestos de trabajo.

10. Cuando fuere necesario, la Empresa deberá facilitar al trabajador afectado por la movilidad funcional la formación adecuada, para que pueda llevar a cabo debidamente las tareas y funciones del nuevo puesto de trabajo. Dicha formación le será impartida al trabajador durante la jornada de trabajo, teniendo el tiempo invertido en la misma la consideración de tiempo efectivo de trabajo, a todos los efectos.

11. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores, con al menos tres días de antelación, de todos los casos de movilidad funcional que se produzcan.





### Artículo 17. Movilidad geográfica.

1. Se entenderá por movilidad geográfica el cambio de centro de trabajo que implique cambio de residencia.

2. Se podrá hacer uso de la movilidad geográfica cuando ésta obedezca a razones técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen. No obstante, antes de acudir a la movilidad forzosa, la empresa deberá agotar la vía de la movilidad voluntaria, siempre que con ésta última pueda atenderse la finalidad que la haga necesaria.

3. Cuando mediante la movilidad voluntaria no hubiere sido posible cubrir los puestos de trabajo vacantes de que se trate, podrá utilizarse la movilidad forzosa con, entre otras, las siguientes condiciones:

- Si existieran varios puestos de trabajo a cubrir, el trabajador afectado por la movilidad forzosa se adscribirá al más cercano a su lugar de residencia.

- Si en un mismo centro de trabajo hubieran varios trabajadores que cumplieran las condiciones y requisitos exigidos por el puesto a cubrir, la movilidad forzosa se aplicará en orden inverso al de la antigüedad que tuvieren reconocida cada uno de ellos. Si la antigüedad fuera la misma, la movilidad forzosa afectará al que tuviere menos cargas familiares.

- Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

4. Cuando la movilidad forzosa implique cambio del lugar de residencia, el trabajador tendrá derecho a la percepción del importe de hasta 18 mensualidades de alquiler de la vivienda, con un máximo total de 6.171 euros por las 18

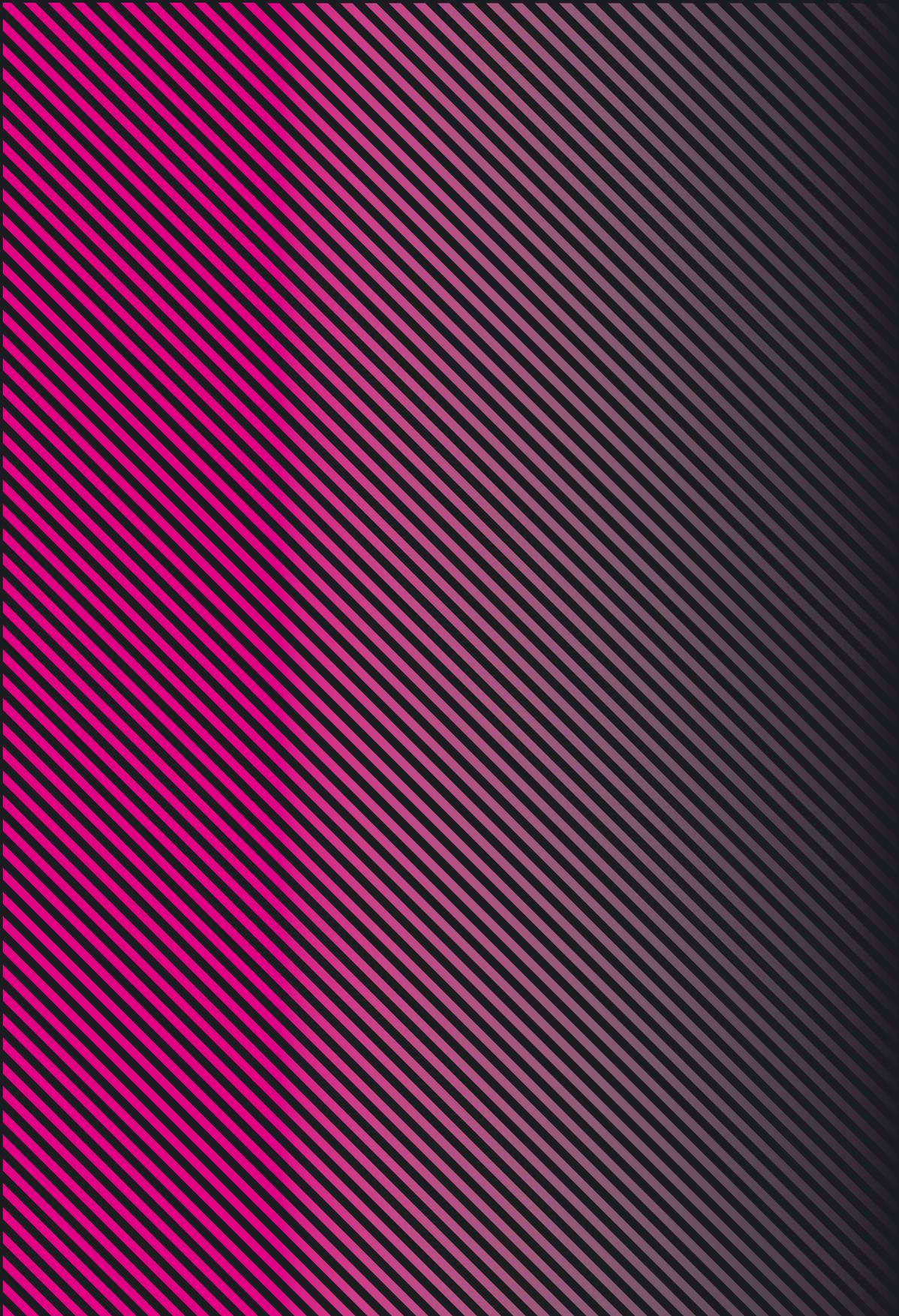


mensualidades, así como del traslado de mobiliario y enseres previa justificación.

5. En el caso de matrimonios o uniones de hecho, en el que ambos miembros de la pareja sean trabajadores de la Empresa, si uno de ellos fuere trasladado a otra localidad el otro tendrá derecho preferente a ser trasladado a la misma, siempre que haya o se produzca algún puesto vacante de su categoría y nivel.

6. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores, con al menos treinta días de antelación, de todos los casos de movilidad geográfica que se produzcan; salvo cuando se trate de desplazamientos temporales, que deberá hacerlo con una antelación mínima de cinco días.





**PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.  
ESTABILIDAD Y PROMOCIÓN.**

## capítulo seis

### **Artículo 18. Provisión de puestos de trabajo.**

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

2. El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo del grupo profesional primero se llevará a efecto mediante única convocatoria y en una sola fase, mediante el sistema de concurso libre.





El proceso de selección para la cobertura de puestos de trabajo de duración indefinida de los grupos profesionales segundo al quinto, ambos incluidos, se llevará a efecto mediante única convocatoria, que comprenderá dos fases: una primera, reservada a los trabajadores vinculados a la Empresa mediante contratos laborales de cualquier modalidad (excepto eventuales), siempre que cumplan los requisitos y condiciones del puesto a ocupar; y una segunda, en el caso de que no hubieran resultado cubiertos los puestos de trabajo mediante la primera, en la que se ofertarán por el sistema de concurso libre.

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

3. Cuando el proceso se celebre en dos fases, la primera se efectuará internamente en la Empresa, mediante una Comisión constituida al efecto, cuyos miembros serán designados por la Dirección Corporativa, y de la que en todo caso formará parte la persona responsable de Recursos Humanos. De la convocatoria, así como de la documentación y del desarrollo del proceso (con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos), se dará puntual conocimiento a los representantes de los trabajadores, a fin de que puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

4. Cuando el proceso se realice en una sola fase, así como cuando realizándose en dos sea necesario celebrar la segunda, se someterá al criterio de selección establecido mediante la externalización del proceso a través de una consultora especializada. La Empresa deberá hacer un seguimiento de la labor de dicha consultora, pudiéndole facilitar candidatos que se ajusten al perfil de su propia base de datos. De la convocatoria, así como de la documentación y desarrollo del



proceso (con estricto cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos), se dará puntual conocimiento a los representantes de los trabajadores, a fin de que puedan velar por el cumplimiento y respeto de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

5. En todo caso, con independencia de que el proceso se celebre en una o dos fases, cuando participe en el mismo quien ya tuviere la condición de trabajador de la Empresa, y lo fuere optando a un puesto que implique ascenso de categoría, se tendrán en cuenta todos los méritos que el trabajador pudiese aportar, incluida la experiencia, así como los informes del Director, Subdirector o Jefe de Departamento del que dependa; y, en caso de igualdad de méritos con otros concursantes, tendrá preferencia quien ya fuere trabajador de la Empresa.

6. Cuando se trate de cubrir puestos de trabajo de duración temporal, con sujeción en todo caso a los requisitos legalmente exigidos para su concertación, el proceso se llevará a cabo mediante la oportuna intervención del Servicio Andaluz de Empleo, al que se cursará la oportuna solicitud; realizándose la selección de entre los candidatos que dicho Servicio facilite, tras la correspondiente evaluación de los méritos curriculares de cada uno de ellos, y la celebración y valoración de la entrevista personal que pudiese realizarse.

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



discapacidad.

8. El sistema de libre designación por la Dirección de la Empresa se aplicará exclusivamente a la selección de personal directivo o de asesoramiento, considerado de especial confianza y excluido del ámbito de aplicación del Convenio.

#### **Artículo 19. Contratación de personal.**

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

2. Los candidatos seleccionados, conforme a los procedimientos previstos en el artículo anterior, suscribirán sus contratos al amparo de la legislación aplicable y bajo la modalidad que resulte más adecuada. Estos contratos se formalizarán por escrito en los modelos oficiales, y en ellos se hará constar el período de prueba mínimo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Los contratos temporales se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en los mismos, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 5 de este mismo artículo.

3. La Empresa concertará los contratos de trabajo, conforme a la legislación vigente, bajo una de las siguientes modalidades:

a) Contrato de duración indefinida:

Las necesidades permanentes de la Empresa de carácter estructural y horizontal, esto es, no vinculadas a una consignación presupuestaria específica correspondiente a los proyectos a



ejecutar y que soporten la actividad general, serán atendidas mediante trabajadores contratados por tiempo indefinido.

**b) Contrato de duración determinada por obra o servicio:**

Se concertará bajo esta modalidad cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, y siempre que la prestación de servicios del trabajador sea originada por alguna de las siguientes actividades:

- Inicio y desarrollo de actividades que no perduren en el tiempo, con independencia de que las mismas se realicen en instalaciones propias o ajenas, que sean consecuencia de la ejecución de encargos o encomiendas atribuidas por la Administración de la que depende la Empresa.

- Inicio y desarrollo de actividades nuevas o distintas de las que habitualmente viniera realizando la Empresa.

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado podrán pactar, al tiempo de la firma del contrato, la realización de otras unidades de obra o servicio distintas de la principal a la que estén vinculados, siempre que en la ejecución de las mismas se den similares circunstancias de autonomía, sustantividad e incierta duración.

Si el contrato de trabajo es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho





días de salario por cada año de servicio.

**c) Contrato a tiempo parcial:**

Se concertará o se entenderá celebrado a tiempo parcial el contrato, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos permitidos legalmente. No obstante, se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la Empresa.

El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo reglamentariamente establecido, debiendo figurar en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse dichas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Sólo se podrá formalizar pacto de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con estricta sujeción a lo legalmente establecido.

**d) Contrato de interinidad:**

Se concertará cuando su objeto sea sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma o disposición legal, del presente Convenio Colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.



En el contrato deberá identificarse el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la Empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá mediante el correspondiente proceso de selección.

Su duración será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a reserva del puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección; sin que, en este último supuesto, la duración pueda ser superior a tres meses.

El contrato se extinguirá por las siguientes causas: por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo; y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, por su cobertura definitiva o el transcurso del indicado plazo de tres meses.

**e) Contrato eventual de duración determinada:**

Se concertará este tipo de contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

En el contrato deberá consignarse con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique; y podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses podrá prorrogarse por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que su duración total





pueda exceder de dicho límite máximo.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

**f) Contrato de trabajo en prácticas:**

Se podrá concertar este tipo de contrato con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten par el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. En todo lo concerniente a la regulación de esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones complementarias.

**g) Contrato para la formación:**

Conforme a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, El contrato se podrá concertar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad no será de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad.

En todo lo demás, relativo a la regulación de esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y disposiciones complementarias.



h) Contrato de relevo:

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

Este tipo de contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, que deberá estar comprendida entre un 25 y un 85 por 100. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el





mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. La puesta a disposición de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal se limitará a los casos en que fuere necesario realizar contrataciones de duración determinada de naturaleza eventual, para cubrir puestos de operarios y limpiadores.

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

#### **Artículo 20. Estabilidad en el empleo.**

A la finalización de cada uno de los ejercicios correspondientes a la vigencia del Convenio Colectivo, el número total de trabajadores que componen la plantilla de la Empresa no podrá experimentar pérdidas netas de empleo sobre la cifra de 157 trabajadores contratados por tiempo indefinido, salvo lo previsto en los artículos 49.1.h) e i), 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.



**Artículo 21. Promoción profesional.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio tendrán derecho a la promoción profesional en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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





JORNADAS DE TRABAJO. VACACIONES.  
LICENCIAS, PERMISOS, SUSPENSIÓN Y EXCEDENCIAS.

## capítulo siete

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

Para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas semanales de promedio en cómputo anual, excluyendo del mismo el período de vacaciones anuales y fiestas oficiales. Por tanto, la jornada laboral anual máxima será de 1.582 horas.

1. En cumplimiento de dicha jornada anual la jornada de trabajo semanal será de lunes a viernes, y se distribuirá conforme a lo establecido en los apartados siguientes. Todo ello salvo en aquellos servicios, actividades o centros, a los que específicamente se refieren los apartados 4 y 5 del presente artículo, que requieren por su propia naturaleza la ejecución o realización de jornadas semanales o diarias diferentes.



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

Esta distribución será fijada anualmente por la Empresa, y comunicada a los trabajadores, una vez oídos sus representantes en la Comisión de Vigilancia, antes del 15 de diciembre del año inmediato anterior a su aplicación; teniendo en cuenta que la jornada mensual promediada será de 143 horas de trabajo.

La flexibilidad horaria, regulada en los siguientes subapartados, deberá permitir que todas las Áreas cuenten en todo momento con efectivos de personal suficientes para atender adecuadamente sus servicios; y no se aplicará en aquellos casos en que en un área determinada no exista posibilidad de sustitución en relación al puesto de trabajo de que se trate.

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

2.1.1. De lunes a jueves: 8: horas y 30 minutos diarios de trabajo, en aquellos días en los que al trabajador le corresponda trabajar en jornada de mañana y tarde, distribuidas del siguiente modo:



**Mañanas:**

Hora de entrada: 8:00 a 9:30 horas, a elección del trabajador.

Hora de salida: 13:30 a 15:00 horas, a elección del trabajador.

**Tardes:**

Hora de entrada: 16:00 a 17:00 horas, a elección del trabajador.

Hora de salida: Al tiempo de completar las 8 horas y 30 minutos de jornada diaria.

En todo caso, en la jornada de tarde, las horas comprendidas entre las 17:00 y las 18:30 horas serán de obligado cumplimiento.

Asimismo, los trabajadores deberán interrumpir su jornada diaria de trabajo, entre el horario de la mañana y el de la tarde y de lunes a jueves, un mínimo de una hora para la comida; interrupción que no se considerará como tiempo de trabajo.

El disfrute del descanso previsto en el apartado 6 de este artículo será posible sólo cuando se realicen más de 4 horas y 45 minutos de presencia continuada; descanso que se podrá disfrutar, en su caso, durante el horario de tarde.

La utilización de la flexibilidad horaria deberá hacerse de manera que la hora de salida (al término de la jornada diaria y una vez cumplidas las 8 horas y 30 minutos de trabajo) no sea después de las 20:30 horas.

**2.1.2. La jornada de los días de tardes libres, excepto el viernes, en los períodos de jornada diaria partida que corresponda trabajar sólo de mañana, será de 7 horas, distribuidas del siguiente modo:**

Hora de entrada: 8:00 a 9:30 horas, a elección del trabajador.

Hora de salida: Al tiempo de completar las 7 horas de jornada.



2.1.3. La jornada de los viernes será de 6 horas y 30 minutos, distribuidas del siguiente modo:

Hora de entrada: 8:00 a 9:30 horas, a lección del trabajador.  
Hora de salida: Al tiempo de completar las 6 horas y 30 minutos de jornada.

2.2. Los días de jornada intensiva o continuada, esto es desde el 1 de junio al 30 de septiembre, el horario de trabajo será de 7 horas, distribuidas del siguiente modo:

Hora de entrada: 8:00 a 9:00 horas, a elección del trabajador.  
Hora de salida: Al tiempo de completar las 7 horas de jornada.

2.3. El horario de trabajo del lunes, martes y miércoles de Semana Santa, de los días laborables de Navidad y de la feria local, será de cinco horas, distribuidas del siguiente modo:

Hora de entrada: 8:30 a 9:30 horas, a elección del trabajador.  
Hora de salida: Al tiempo de completar las cinco horas de jornada.

3. Las reuniones de trabajo, visitas de instalaciones, y cualesquiera otras actividades generadoras de salidas del centro de trabajo o desplazamientos, no tendrán que adaptarse al horario ordinario, sino al fin que las motiva y a la disponibilidad u horario de los centros, instalaciones o personas con los que se relacionen, así como a la mejor organización del trabajo y a la consecución del objeto o finalidad pretendidas. En tales casos, el tiempo invertido en los desplazamientos será considerado como tiempo de trabajo; si bien, cuando el trabajador tuviere que realizar jornada de tarde y el regreso al centro de trabajo se realice después de las 16:00 horas, se descontará del tiempo total una hora para el almuerzo.





4. Oficinas de Turismo: En cumplimiento del objeto y finalidad que tienen atribuidas, en orden a facilitar una información turística de calidad y ofrecer un mejor servicio a los usuarios, respetando en todo caso la jornada anual fijada con carácter general para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, la jornada semanal de trabajo del personal que preste sus servicios en dichas oficinas podrá distribuirse de lunes a domingo, estableciendo para ello el sistema de turnos que sea necesario, para atender los siguientes horarios de apertura al público:

- Oficinas sitas en estaciones de ferrocarril y/o en aeropuertos:
- Lunes a viernes: de 9:00 a 19:30 horas.
- Sábados, dos turnos: mañana, de 9:30 a 15:00 horas; tardes, de 14:00 a 19:30 horas
- Domingos y festivos: de 9:30 a 15:00 horas.

En cualquier caso, a efectos de cómputo de la jornada de trabajo se considerarán como trabajadas 7 horas las realizadas en sábados y domingos.

- Resto de Oficinas (excepto Guadix y la Alhambra):
- Lunes a viernes: de 9:00 a 19:30 horas.
- Sábados, domingos y festivos: de 9:30 a 15:00 horas.

En cualquier caso, a efectos de computo de la jornada de trabajo se considerarán como trabajadas 7 horas las realizadas en domingo.

- Oficina de Guadix: se cumplirá el horario mínimo exigible, conforme a lo dispuesto en el Decreto 202/2002, de 16 de julio, de Oficinas de Turismo.
- Oficina de la Alhambra, supeditado al horario de apertura y cierre del monumento, excepto el domingo por la tarde





que, pese a que el monumento se abre, la oficina permanecerá cerrada.

Todo ello, conforme a las necesidades del servicio, respetando en cualquier caso la jornada laboral anual máxima de 1.582 horas, un descanso mínimo entre la jornada de un día y la del siguiente de doce horas, un descanso mínimo semanal de dos días continuados, así como el derecho al descanso por días festivos. Descanso éste último, por festivos, que disfrutarán conforme a las necesidades del servicio, preferentemente, el día siguiente al festivo del que se trate y, de no ser posible, dentro de las dos semanas siguientes. Los días de descanso semanal podrán acumularse en periodos de dos semanas, siempre que medie acuerdo entre trabajador y Empresa.

En cualquier caso, la jornada diaria de trabajo no será superior a nueve horas.

El Jefe de Departamento o Área de Oficinas de Turismo, oídos los responsables de cada una de dichas oficinas, podrá modificar las horas de su apertura y cierre, para ajustarlas a la demanda real de los usuarios, en función de los períodos o estaciones de mayor o menor actividad, y cualesquiera otras circunstancias de análoga o similar naturaleza.

Salvo que concurran circunstancias imprevisibles, excepcionales o justificadas, el responsable de cada oficina, de conformidad con el indicado Jefe de Departamento o Área, deberá procurar que los trabajadores conozcan con la debida antelación, y en todo caso antes de finalizar un mes, las oportunas previsiones de trabajo para el mes siguiente.

5. Personal que, conforme a sus tareas y funciones, deba atender en el lugar en que se celebren los eventos, actividades promocionales u otras análogas, organizadas, coorganizadas, patrocinadas o copatrocinadas por la Empresa: Su jornada



semanal de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, conforme al calendario de preparación y celebración de los eventos o de las actividades de promoción que fueren programadas, que la Empresa deba realizar en cumplimiento de los encargos o encomiendas que se le atribuyan, en su condición de medio instrumental de la Administración.

Para el cumplimiento y realización de las tareas que tuviere encomendadas conforme a su categoría profesional, además de realizar su prestación laboral en el centro de trabajo al que estuviere adscrito, dicho personal deberá desplazarse al lugar de celebración del evento, actividad promocional o comunicacional, para efectuar también allí su prestación, con derecho a percibir las dietas y los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran corresponder. En los casos de desplazamiento se computará como tiempo de trabajo un máximo de nueve horas diarias, o el efectivamente realizado si fuere menor.

La Empresa programará y organizará el régimen de trabajo de este personal de manera que, la suma del tiempo de trabajo desarrollado en el centro de trabajo al que figure adscrito y el computado por los desplazamientos, no supere con carácter general la jornada anual de 1.582 horas; con un descanso mínimo semanal de dos días continuados, y el derecho al descanso por días festivos. Descanso éste último (por festivos), que dicho personal disfrutará conforme a las necesidades del servicio, preferentemente el día siguiente al festivo del que se trate y, de no ser posible, dentro de las dos semanas siguientes.

La sujeción al expresado régimen de cumplimiento de jornada causará derecho a la percepción del complemento retributivo que se establece en el artículo 34.2 del Convenio Colectivo.

6. En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a un





descanso de 15 minutos durante la jornada diaria laboral, que será computado como tiempo de trabajo.

7. Cuando las necesidades del servicio hicieren necesario la prestación del trabajo los días 24 y/o 31 de diciembre, se compensará al trabajador que la realice mediante el abono en nómina del doble del valor de cada uno de esos días trabajados.

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

1. Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán contratados a tiempo parcial, o por jornada reducida, a quienes presten sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a las correspondientes a la jornada ordinaria.

Estos trabajadores tendrán los mismos derechos que los contratados a tiempo completo, salvo las retribuciones que serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado, y cualesquiera otras peculiaridades establecidas legalmente.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral, como mínimo en una tercera parte y como máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad grave de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que el trabajador acredite su convivencia con el enfermo.



c) Enfermedad grave del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal.

d) El trabajador víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

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

f) Cualesquiera otras similares, así consideradas por la Comisión de Vigilancia.

3. Todos los trabajadores tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral hasta un máximo de la mitad, con la consecuente reducción proporcional de sus retribuciones, cuando tengan confiado, por razones de guarda legal, el cuidado directo de algún menor de nueve años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

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

5. La reducción de jornada contemplada en los anteriores apartados 2, 3 y 4 constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar





su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

**6. La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada diaria de trabajo. En todo caso, cuando la prolongación fuere inevitable por concurrir razones suficientemente justificadas de carácter puntual, los tiempos adicionales serán compensados en tiempo equivalente de descanso a disfrutar, preferentemente, dentro de los dos meses siguientes a su realización.**

En general, la suma de las horas ordinarias de trabajo y las realizadas en prolongación de jornada no podrá superar en ningún caso la jornada anual de 1.582 horas, ni el número de once horas al día, debiendo mediar entre el final de una jornada diaria y el comienzo de la siguiente un mínimo de doce horas de descanso.

La obligación de realizar horas de trabajo por prolongación de jornada sólo requerirá la previa y expresa comunicación al trabajador, con una antelación mínima de un día, que deberá efectuar el Director, Subdirector, Jefe de Departamento o de Área del que dependa funcionalmente.

El cómputo y seguimiento de las horas trabajadas en prolongación de jornada se llevará a efecto por la Subdirección de Recursos Humanos, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Empresa.



#### Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las partes convienen la supresión de las horas extraordinarias con carácter general, salvo cuando vinieran motivadas por la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes

No obstante, si –por razones de urgencia y absoluta necesidad que no pudieran atenderse mediante prolongación de jornada– fuere necesario realizar horas extraordinarias, su número no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que vinieran motivadas por la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. La propuesta de realización de horas extraordinarias corresponderá a la Directores, Subdirectores o Jefes de Departamento a que figurara adscrito el trabajador (con conocimiento previo y conformidad de la Dirección de la Empresa), y su libre aceptación al trabajador, salvo cuando vinieran motivadas por la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El cómputo y seguimiento de las horas extraordinarias trabajadas se llevará a efecto por la Subdirección de Recursos Humanos, mediante el sistema de control de presencia implantado en la Empresa. Cada una de las horas extraordinarias realizadas extraordinarias será abonada multiplicando por 1,75 el resultado de dividir el importe anual del salario base más el complemento de puesto del trabajador de que se trate por 1.582; en el caso de que el número de horas extras realizadas no sea entero, se aplicará la correspondiente regla de directa proporcionalidad. No obstante, el trabajador podrá optar entre la percepción de la referida compensación económica por la realización de horas extraordinarias, o el disfrute del correspondiente tiempo de descanso calculado de forma equivalente.



En cada una de las reuniones ordinarias de la CIV, la Empresa facilitará la adecuada información a los representantes de los trabajadores, sobre las horas extraordinarias realizadas desde la reunión ordinaria anterior y de las causas que las hubieren motivado.

Si se apreciara a lo largo de un ejercicio la necesaria realización de horas extraordinarias, en cuantía y circunstancias que pongan de manifiesto necesidades permanentes de la Empresa, deberá ser atendida mediante el correspondiente incremento del empleo.

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

1. El calendario laboral de la Empresa en sus diferentes centros de trabajo, que comprenderá los días hábiles y el horario de trabajo ordinario conforme a la jornada anual pactada, se determinará anualmente por la Dirección, previa consulta e informe en su caso de los representantes de los trabajadores; y expresará asimismo los días de jornada continuada o partida, en cada uno de los centros de trabajo.

2. La distribución de días hábiles de jornada continuada y partida se realizará por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 22 de este Convenio; salvo en las oficinas de turismo y actividades o tareas a que se refieren los apartados 4 y 5 de dicho artículo, cuyo calendario se fijará en todo caso conforme a la jornada anual máxima de 1.582 horas, pero atendiendo a sus propias necesidades a cubrir, conforme a la naturaleza y características de los trabajos a realizar.

3. El calendario laboral deberá figurar expuesto en el respectivo tablón de anuncios de cada uno de los centros



de trabajo.



## **Artículo 26. Vacaciones.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de 22 días laborables, entendiéndose a estos efectos por laborables los comprendidos entre el lunes y el viernes (ambos incluidos) de cada semana, excluyendo los festivos; y se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo en aquellos servicios o áreas de actividad que por razones técnicas, organizativas o de necesidades propias no sea posible.

Siempre que exista causa justificada y debidamente acreditada, en cada centro de trabajo podrá excluirse la posibilidad de disfrutar vacaciones, individual o colectivamente, en cómputo que no exceda de tres meses, durante los períodos que coincidan con los de mayor actividad. Tales períodos no tendrán porqué ser necesariamente consecutivos, ni coincidentes en todos los centros de trabajo, ni aplicables a todos los trabajadores de cada uno de dichos centros, sino a aquellos puestos de trabajo que fuere preciso por necesidades del servicio.

Si en la fecha en que debiera iniciar el correspondiente período de disfrute de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de incapacidad temporal, por accidente o enfermedad común, no se le computará como tiempo vacacional el que permanezca en dicha situación; de manera que comenzará el disfrute del período vacacional íntegro que le corresponda cuando fuere dado de alta. No se producirá ampliación ni compensación alguna del período fijado para el disfrute de vacaciones cuando la situación de incapacidad se origine una vez iniciadas las mismas, salvo cuando lo sea





por enfermedad grave o accidente que requieran hospitalización de un mínimo de tres días, o baja que precise inmovilización domiciliaria por un plazo superior a 5 días.

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

3. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo tercero del apartado 1º, el disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos o más períodos, sin que ninguno pueda comprender menos de cinco días naturales comprendidos entre el lunes y domingo.

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

5. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el de extinción de la relación laboral en el transcurso del año; en cuyo caso, en la liquidación o finiquito correspondiente, le será compensada



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

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

7. Los turnos de vacaciones del personal fijo e indefinido serán establecidos por la Empresa antes del día 30 de abril de cada año, respetando los siguientes principios:

a) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero de este artículo.

b) Acuerdo de los trabajadores de igual categoría adscritos a una misma área o servicio.

c) Si no mediara tal acuerdo, tendrán preferencia quienes acreditaran tener responsabilidades familiares. Si concurriera esta circunstancia en varios trabajadores la preferencia se establecerá por antigüedad en la Empresa.

d) Una vez elaborado el calendario de vacaciones, si mediara acuerdo para cambiarse entre dos trabajadores sus respectivos períodos de disfrute, será aceptado por la Empresa siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

e) En el caso de que no mediara acuerdo conforme a los



anteriores principios, de los 22 días laborables de vacaciones, 12 podrán ser fijados libremente por el trabajador, y los restantes serán determinados por la Dirección de la empresa.

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

#### **Artículo 27. Licencias.**

a) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días al año por asuntos propios, con percepción de sus retribuciones correspondientes, teniendo como fecha límite para su disfrute hasta el 31 de diciembre del año en curso.

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

Se entenderá concedida esta licencia siempre que el directivo del que dependa el trabajador no hubiera formulado objeción alguna, y no le sea comunicada al interesado su expresa denegación por la Subdirección de Recursos Humanos.

La licencia por asuntos propios no será acumulable a las vacaciones reglamentarias.



b) Los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años y si las necesidades del trabajo lo permiten, podrán solicitar una licencia o permiso sin retribución, con una duración con una mínima de quince días y máxima de seis meses.

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

#### **Artículo 28. Permisos retribuidos.**

Todos los trabajadores tienen derecho a permisos retribuidos en los casos que se especifican a continuación. Los permisos se deberán solicitar y justificar debidamente, por escrito y con al menos tres días de antelación al inicio de su disfrute, a la Subdirección de Recursos Humanos, quién comunicará lo que resuelva al directivo del que orgánicamente dependa el solicitante; salvo en los casos previstos en los apartados b), e), g) y h), en los que la solicitud deberá comunicarse el mismo día en que tuviere lugar el hecho causante, y su debida justificación deberá presentarse en el plazo de los dos días siguientes a su disfrute. En todo caso, los días de permiso que en cada caso correspondan deberán disfrutarse de forma continuada, computándose como día de inicio aquel en que tuviere lugar el hecho causante, salvo que en el apartado correspondiente se determine otra cosa.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho, suficientemente acreditada, 15 días naturales consecutivos antes y/o después del enlace, prorrogables a 15 días más sin que estos sean retribuidos.





b) Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 4 días naturales.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día natural que será el de la celebración el acto civil o religioso, y 2 días naturales si es fuera de la provincia en la que el trabajador tuviere su domicilio habitual.

d) Por cambio de domicilio, 2 días naturales en la misma localidad, y 3 días naturales en localidad distinta.

e) Para asistencia a consulta médica del trabajador y de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, previa solicitud y consecuente autorización y posterior justificación del Servicio Andaluz de Salud, salvo que la urgencia del caso lo impida, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por un tiempo no superior a cuatro horas; cuando el tiempo de ausencia sea superior a cuatro horas, el exceso deberá ser recuperado, salvo que la asistencia ofertada por el Servicio Andaluz de Salud exija un tiempo mayor.

f) Para preparación o asistencia a exámenes oficiales, un máximo de 10 días anuales, pudiendo disfrutarse el día anterior al examen y el de su celebración cuando el examen se celebre en la misma localidad, y un día adicional más cuando el examen se celebre fuera de la misma.

g) Por fallecimiento de padres, cónyuge o pareja de hecho, hijos, abuelos, nietos y hermanos, 3 días naturales si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador, y 5 días naturales si es fuera de ella. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias que puedan darse en cada caso.

h) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica o ingreso hospitalario, de los familiares comprendidos en el apartado



g) hasta un máximo de 6 días naturales. La concreción de los días que correspondan se efectuará apreciando las circunstancias concretas que puedan darse en cada caso, y a la vista del correspondiente informe médico justificativo.

i) En caso de fallecimiento del cónyuge, o pareja de hecho, teniendo hijos menores de 9 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).

j) Para asistencia a Congresos sindicales, el tiempo que dure el Congreso.

k) Para atender deberes inexcusables de carácter público, siempre con la presentación de documento acreditativo.

#### **Artículo 29. Lactancia.**

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada laboral, o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen





**Artículo 30. Suspensión del contrato con reserva de puesto, por maternidad, adopción, acogimiento y riesgo durante el embarazo.**

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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



3. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de





suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

7. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

8. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

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

10. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a



otro compatible con su estado.

11. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el artículo siguiente.

### **Artículo 31. Suspensión del contrato por paternidad.**

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

2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o





inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

5. El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio del derecho reconocido en este artículo, al mismo tiempo que formule su solicitud del permiso por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

#### **Artículo 32. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria y forzosa.

1. Se considera excedencia voluntaria:

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

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de la excedencia será resuelta por la Empresa, en el plazo máximo de 20 días hábiles.



b) La solicitada por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, por un período máximo de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa; excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada, que será computable a efectos de antigüedad, y cuya concesión estará condicionada a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado.

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

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

## 2. Se considera excedencia forzosa:

a) La motivada por la designación, elección, nombramiento o selección para cargo o puesto de responsabilidad en el ámbito del sector público, entendiéndose por tal cualquiera de las administraciones públicas, y las empresas públicas y organismos autónomos de la Junta de Andalucía, así como las fundaciones de interés general, participadas directa o indirectamente por la Junta de Andalucía.

b) La solicitada por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de





tal cargo representativo.

El personal que se encuentre en situación de excedencia forzosa tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de un mes siguiente a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Esta excedencia será computable a efectos de antigüedad.

3. En todos los casos previstos en el apartado anterior, el trabajador tiene derecho a la reserva de puesto y centro de trabajo.

4. La Empresa podrá cubrir los puestos de trabajo de los trabajadores en excedencia con sustitutos, que cesarán en el momento de reincorporación del titular.







## CONDICIONES ECONÓMICAS.

# capítulo ocho

### **Artículo 33. Estructura salarial.**

1. Salario base: es la parte de la retribución del trabajador, fijada para la jornada completa de trabajo, en función del grupo y categoría profesional en que esté encuadrado. Su cuantía para 2007 es la que figura en las tablas salariales que se incorporan al Convenio como Anexo I.

El salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los sábados, domingos, festivos, vacaciones y licencias o permisos retribuidos. No se devenga, ni se abona, en las horas o fracciones de hora o interrupción de la jornada en los casos previstos en este Convenio y legislación vigente.

2. Antigüedad: el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento mensual por antigüedad establecido por trienios, cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo II. Los trienios se computarán en



razón del tiempo de servicios prestados en Turismo Andaluz, en cualquier administración pública, así como en otra empresa pública u organismo autónomo de la Junta de Andalucía, o en fundaciones de interés general, participadas directa o indirectamente, por la Junta de Andalucía.

El trienio se abonará mensualmente y con las pagas extraordinarias de junio y diciembre. El derecho a su percepción se causará a partir del día de la fecha de su consolidación.

**3. Complemento de puesto de trabajo:** Es el destinado a retribuir las condiciones particulares del puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, fijado en su caso por niveles y cuya cuantía figura en la tabla que se incorpora como Anexo I. El derecho a su percepción está condicionado al ejercicio de la actividad profesional en el puesto correspondiente, siendo abonable en las catorce pagas.

**4. Pagas extraordinarias:** serán dos al año, de devengo semestral y por el importe cada una de ellas de los siguientes conceptos retributivos mensuales: salario base, complemento de puesto, antigüedad y, en su caso, cuando corresponda complemento personal. Se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre de cada año. Cuando el tiempo de servicio efectivo prestado, hasta el día de abono de cada una de dichas pagas, no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores a la respectiva fecha de abono, su importe se reducirá proporcionalmente.

**5. Complemento personal:** Su importe será en cada caso el necesario para compensar a aquellos trabajadores que, por aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, sus retribuciones a percibir por la categoría a la que quedan



adscritos fueran inferiores a las que hasta ahora tuvieron reconocidas, excluido el complemento por antigüedad en ambos casos, de manera que no sufran pérdida o congelación retributiva alguna. Este complemento retributivo se abonará distribuido en las catorce pagas, ordinarias y extraordinarias.

Asimismo, además de experimentar en sus retribuciones el incremento previsto en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma para el año 2007, los trabajadores percibirán como complemento personal la cantidad de 228 euros anuales. Cantidad que será abonada en la proporción y con los efectos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 3 de este Convenio Colectivo, en la nómina de la paga extraordinaria de diciembre, como compensación por la aplicación del nuevo modelo organizativo establecido en este Convenio, el incremento de jornada anual a 1.582 horas, la disminución del importe de los desplazamientos. No causarán derecho a la percepción de este complemento quienes, por aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, experimenten en sus retribuciones un incremento anual bruto superior a dicha cantidad; ni los trabajadores que fueren contratados con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

6. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán las retribuciones que les correspondan por salario base, antigüedad, complemento de puesto y pluses, en su caso, en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

#### **Artículo 34. Pluses, dietas y desplazamientos.**

1. Plus de disponibilidad y flexibilidad horarias: Es el complemento que retribuye la prestación de trabajo en régimen de disponibilidad y flexibilidad, a que está sujeto el





personal con las categorías profesionales de Conductor y Encargado Operativo de Mantenimiento, para adaptar los tiempos de trabajo a las características de los servicios que se prestan con ocasión de jornadas y horarios distintos a los del resto del personal, derivados de las necesidades del servicio. Se percibirá con periodicidad mensual, a razón de 450 euros al mes, y será abonable en las catorce pagas (ordinarias y extraordinarias), durante el tiempo en que efectivamente se presten los servicios en el expresado régimen.

La asignación de esta disponibilidad y flexibilidad horarias requerirá expresa propuesta de la Empresa, y posterior conformidad del trabajador.

**2. Plus por desplazamiento a eventos y otras actividades:** Es el complemento que percibirán quienes presten sus servicios en aquellas actividades y en el régimen de trabajo a que expresamente se refiere el apartado 5 del artículo 22 de este Convenio.

Será abonado con periodicidad mensual, a razón de 70 euros diarios por cada día que efectivamente el trabajador permanezca en dicha situación.

**3. Plus de Secretaría de Dirección:** Es el complemento asignado al personal que desempeñe, mediante libre designación, las tareas y funciones propias de secretaría de Dirección del Consejero Delegado, o de cualquier de los demás miembros del Comité de Dirección. Se percibirá con periodicidad mensual, a razón de 250 euros al mes, y será abonable en las catorce pagas (ordinarias y extraordinarias), durante el tiempo en que efectivamente se presten dichos servicios.

**4. Plus de jornada partida:** En caso de que el trabajo se preste en régimen de jornada partida, el trabajador tendrá derecho a percibir 6 euros, por cada día que efectivamente preste sus



servicios en dicho régimen.

5. Dietas. La Empresa, previa concertación con los establecimientos hoteleros, de categoría no inferior a tres estrellas, y/o restaurantes correspondientes, facilitará a quienes por razón de su trabajo deban utilizar dichos servicios los bonos o vales oportunos que deberán entregar en los expresados establecimientos por los servicios recibidos, cuya factura será abonada directamente por la Empresa. En aquellos casos en los que no sea posible la antedicha concertación, percibirán una indemnización económica por los gastos que tuvieren que realizar como consecuencia del servicio y por los siguientes conceptos:

5.1. Alojamiento: hasta 64,27 euros/día, por alojamiento, justificado mediante la correspondiente factura.

5.1.1. Manutención completa: 40,82 euros/día.

5.1.2. Media manutención: 20,41 euros/día.

5.2. Tendrán derecho a la percepción de las manutenciones, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Media manutención, cuando por causa del servicio el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14 horas y regrese al lugar de origen después de las 16 horas, o se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 21 horas y regrese al lugar de origen después de las 23 horas

- Manutención completa, cuando por causa del servicio, el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo antes de las 14 horas y termine el servicio después de las 23 horas.

5.3. En estos casos no se considerará como tiempo efectivo





de trabajo el dedicado al almuerzo, comida o cena; estimándose dedicado a alimentación el de una hora cuando cause derecho a indemnización por «media manutención», y el de dos horas cuando lo sea por «manutención completa».

Excepcionalmente, el trabajador podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean expresamente autorizados por la Dirección Corporativa, o el miembro del Comité de Dirección del que dependan.

**6. Desplazamientos.** Los trabajadores percibirán la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, cuando utilicen su vehículo propio en horario laboral para atender o realizar asuntos o gestiones de la Empresa, con previa y expresa autorización de la misma.

Cuando la empresa no ponga a disposición del trabajador un vehículo de la misma, el trabajador percibirá además 0,02 euros más por kilómetro recorrido, esto es un total de 0,21 euros, en concepto de compensación o indemnización por el aseguramiento del vehículo, depreciación y riesgos de avería. Así mismo cuando la empresa ponga disposición del trabajador una vehículo de su flota y el trabajador opte por utilizar su vehículo propio, la empresa abonará sólo 0,06 euros por kilómetro recorrido

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

En el caso de que se utilice el sistema de transporte publico,



su pago correrá por cuenta de la Empresa.

7. Los gastos de desplazamientos y manutención por viajes, de quienes deban realizarlos por consecuencia de su trabajo fuera del territorio de la Comunidad Autónoma o del territorio nacional, se ajustarán a lo dispuesto en el Decreto 404/2000, de 5 de octubre, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía, y la Orden de la Consejería de Economía y Hacienda de 11 de julio de 2006.

Excepcionalmente, el trabajador podrá ser resarcido por la cuantía exacta de los gastos realizados, cuando sean expresamente autorizados por la Dirección Corporativa o el miembro del Comité de Dirección del que dependan.

Si por la Junta de Andalucía se procediese en el futuro a la actualización de los valores de dietas y desplazamiento recogidos en este artículo, en los mismos términos y condiciones se llevaría a cabo dicha revisión.





# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

## capítulo nueve

### **Artículo 35. Normas generales.**

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

2. El referido derecho de participación se ejercerá en atención a la diversidad de las actividades que desarrolla la Empresa y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, al amparo





de lo dispuesto en la citada Ley 31/95.

3. En todo lo no previsto en el presente Capítulo, sobre prevención de riesgos laborales y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 (particularmente en sus arts. 25 y 26, tanto en lo que se refiere a la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, como a la protección de la maternidad), sus reglamentos y demás disposiciones estatales y autonómicas aplicables en la materia; y especialmente en la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, en el R.D. 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos, y en el R.D. 604/2006, que modifica el Reglamento de los servicios de prevención y las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

**Artículo 36. Información, consulta y participación de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos.**

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/95, la empresa adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban información necesaria en relación con:

- a) Los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/95.



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

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

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

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

Artículo 37. Obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

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

1. Usar adecuadamente, conforme a su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias





peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

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

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

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, al servicio de prevención, y a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

#### **Artículo 38. Servicios de Prevención.**

1. Conforme a lo establecido en los artículos 30 y 31 de la Ley 31/95, y 10 y 16 del R.D. 39/97, y teniendo en cuenta su tamaño y condiciones, la Empresa ha ejercitado la opción de concertar los Servicios de Prevención con una entidad ajena especializada. En consecuencia, mientras se mantengan dichas condiciones, no procede la designación de trabajador alguno



para ocuparse de dicha actividad preventiva.

2. La Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, designará a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/95.

### **Artículo 39. 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.

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

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

4. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación la deberá facilitar la empresa por sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la





formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

#### **Artículo 40. Comité de Seguridad y Salud.**

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

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

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

#### **Artículo 41. Elementos y medidas de protección.**

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



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

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

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

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

c) **Personal con capacidad disminuida.** En los casos en que se produzca disminución de la capacidad de tal forma que no pueda realizarse sin riesgo para la salud la tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de





invalidez, la Empresa procurará facilitar al afectado un puesto de trabajo ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas.

**Artículo 42. Vigilancia de la salud.**

1. En cada centro de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en lugar fácilmente accesible.
2. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horas de trabajo a todos los trabajadores. El resultado tendrá carácter confidencial, por lo que la Empresa sólo dispondrá del resultado global sobre la aptitud de aquellos para el desempeño de las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.





## FORMACIÓN PROFESIONAL Y ACCIÓN SOCIAL.

# capítulo diez

### **Artículo 43. Formación profesional.**

1. Para mejorar la actividad productiva y facilitar la formación y promoción profesional de los trabajadores, la Empresa se obliga, conforme a sus disponibilidades presupuestarias y de acuerdo con la planificación plurianual de la Dirección, a sufragar los cursos de formación directamente relacionados con sus actividades.

2. La Empresa elaborará el Plan de Formación de vigencia bianual, cuya propuesta y desarrollo serán consensuadas con los representantes de los trabajadores; en él quedarán reflejados los procesos y procedimientos a seguir, así como los compromisos asumidos por la empresa y los trabajadores en el desarrollo de dicho plan de formación.

3. La Empresa, directamente o en régimen de concierto con centros legalmente habilitados para ello, organizará cursos





de perfeccionamiento, o de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en sus puestos de trabajo; así como de renovación profesional, para asegurarles la estabilidad en el empleo, en los supuestos de transformación o modificación funcional de su estructura organizativa.

4. Los trabajadores podrán asistir a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se pueda derivar beneficio para el servicio que prestan a la Empresa. La asistencia será voluntaria para los trabajadores, salvo que hubiere sido exigida por la Dirección o resulte de especial interés para la Empresa.

5. Los representantes legales de los trabajadores, en el seno de la Comisión de Vigilancia, o de la subcomisión creada al efecto por ésta, participarán en el seguimiento del cumplimiento de los planes de formación profesional y perfeccionamiento del personal.

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

6. En cualquier caso, cuando la asistencia a los cursos, seminarios, congresos o mesas redondas, sea obligatoria para los trabajadores, éstos tendrán derecho a percibir, además de sus retribuciones íntegras, los gastos de viaje, dietas y matriculación.



#### **Artículo 44. Anticipos reintegrables.**

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Para atender necesidades urgentes y extraordinarias de índole personal o familiar, que no admitan demora y estén debidamente justificadas y acreditadas, podrán obtener anticipos quienes tengan la condición de fijos hasta el importe de tres mensualidades de salario neto. Igual derecho tendrán los contratados temporalmente o por obra o servicio determinados; si bien, el reintegro en estos casos deberá efectuarse dentro del tiempo de vigencia del contrato. En cualquier caso, el reintegro deberá realizarse en el plazo máximo de doce meses.

#### **Artículo 45. Prestación complementaria por incapacidad temporal.**

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





#### Artículo 46.Seguros.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrán la cobertura de una o varias pólizas de seguros que abarcarán las contingencias derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con los siguientes valores:

Invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente total : 75.000 euros

Invalidez permanente en el grado de incapacidad permanente absoluta: 75.000 euros

Muerte y gran invalidez: 75.000 euros

Asimismo, tendrán la cobertura de una póliza de seguros que cubrirá las mismas contingencias por cualquier otra causa y con el valor de 37.500 euros, siempre que el hecho causante tenga lugar cuando el trabajador se encuentre en la Empresa en situación de alta o asimilada a la misma.

El importe de las primas correspondientes será sufragado íntegramente por la Empresa, actualizándose anualmente los capitales asegurados conforme al incremento porcentual que, conforme a la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, hubiere experimentado la masa salarial bruta del año inmediato anterior.

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



**Artículo 47. Ayudas del Fondo de Acción Social.**

1. Se constituye un Fondo de Acción Social para el personal perteneciente a la plantilla de Turismo Andaluz, cuya dotación anual será del 1,00 % de la masa salarial.

2. Se entiende por Acción Social el conjunto de ayudas de la Empresa Pública Turismo Andaluz, encaminadas a la consecución de un sistema de bienestar social, cuyo objetivo primordial es poner a disposición de sus empleados y beneficiarios los medios precisos para satisfacer las demandas comúnmente aceptadas como necesidades, siempre que no se encuentren protegidas por los sistemas mutualistas o de la Seguridad Social, y teniendo como objetivos fundamentales los principios de igualdad, globalidad, complementariedad y universalidad.

3. Las ayudas de acción social con cargo a dicho fondo se plasmarán en el Reglamento de Acción Social, que una vez aprobado por la Comisión Paritaria figurará como Anexo del presente Convenio, y que regulará sus diversas modalidades, requisitos, condiciones y procedimiento. Ayudas que tendrán el carácter de prestación económica, que será determinada cada año para cada modalidad, y a la que anualmente se le aplicará el porcentaje máximo de subida que permita la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

4. Como norma general, salvo que en el referido Reglamento se indique otra cosa para cada una de las ayudas, podrá ser beneficiario de las prestaciones el personal laboral de la Empresa, su cónyuge o pareja de hecho, sus descendientes y sus ascendientes, siempre que sean integrantes de la misma unidad familiar.

5. A los efectos de estas prestaciones se entenderá por unidad familiar:





a) La integrada por los cónyuges o pareja de hecho y, si los hubiera, los hijos que convivan en el domicilio familiar o en el del anterior cónyuge en el caso de que hubiese mediado nulidad, separación judicial o divorcio, y sean menores de edad o mayores de edad que acrediten que no trabajan, y que conviven en el domicilio familiar, o que tienen alguna minusvalía igual o superior al 33%, así como los ascendientes siempre que residan en el domicilio familiar y acrediten tener ingresos inferiores al mínimo exigido a efectos de declaración sobre el IRPF.

b) La constituida por el padre o la madre solteros y los hijos que reúnan los requisitos anteriormente aludidos.

c) La que tiene su base en una unión de hecho estable y probada y los hijos, con los mismos requisitos expresados anteriormente.

6. En el supuesto de que ambos cónyuges sean empleados de la Empresa, solamente podrá causar derecho a favor de los hijos el que los tenga a su cargo a efectos de retención por el IRPF, y de prestación de Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social.

7. Podrán ser también beneficiarios de estas ayudas:

a) El personal que hubiese sido jubilado o declarado en situación de invalidez absoluta o gran invalidez, sus hijos y cónyuge, durante el año o periodo anual a que se extiende la convocatoria en que se hayan producido tales situaciones.

b) Los huérfanos y cónyuge supérstite del personal que haya fallecido en servicio activo, durante el periodo a que se extienda la convocatoria.



En aquellos supuestos en que dos personas incluidas en el ámbito de aplicación de cualquiera de las modalidades tengan beneficiarios comunes, sólo una de ellas podrá causar derecho en favor de los mismos, salvo que para la modalidad de que se trate se diga otra cosa en el repetido Reglamento .

Las modalidades de ayudas son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad, para el mismo ejercicio económico o año académico.

La ocultación de datos, falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida dará lugar a la denegación de la solicitud o pérdida de la concedida; con la devolución, en este último caso, de las cantidades que hayan podido percibirse. Todo ello con independencia de las responsabilidades o apertura de expediente disciplinario a que hubiere lugar.

#### **Artículo 48. Jubilación.**

La jubilación será obligatoria al cumplir la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose la Empresa a cubrir por los métodos establecidos en este Convenio Colectivo las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

La edad de jubilación establecida en el apartado anterior se considerará sin perjuicio de que el personal pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completarse dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.





Los trabajadores que reúnan las condiciones legalmente exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, podrán acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador se jubile total y anticipadamente, a los 64 años, tendrá derecho a percibir de la Empresa, en concepto de indemnización, una cantidad igual al importe de cuatro mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y de una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de servicio a partir del 20 inclusive.

Si el trabajador se jubila total y anticipadamente a los 63, 62, 61 ó 60 años, siendo la causa imputable a la libre voluntad del trabajador en los casos en que el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social así lo permita, o cuando –sin ser simple o presumiblemente involuntaria– sea objetiva y directamente imputable a la Empresa (salvo si lo fuere por extinción del contrato de trabajo basada en causas objetivas), tendrá derecho a percibir, en concepto de indemnización, las siguientes cantidades:

- A los 63 años: una cantidad igual al importe de cinco mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y de una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de servicio a partir del 20 inclusive.
- A los 62 años: una cantidad igual al importe de ocho mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y de una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.



- A los 61 años: una cantidad igual al importe de doce mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y de una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.

- A los 60 años: una cantidad igual al importe de dieciocho mensualidades de su salario base y complemento de puesto; y de una mensualidad más, calculada sobre los mismos conceptos, por cada 5 años de servicio a partir del 15 inclusive.

Las indemnizaciones previstas para todos los supuestos de jubilación total y anticipada regulados en este artículo podrán verse afectados por el establecimiento de un Plan de Pensiones, en la medida en que cubra económicamente las mismas contingencias.

La Empresa vendrá obligada a informar puntualmente a la Comisión del Convenio de las jubilaciones que se vayan produciendo, las categorías profesionales en que tenga lugar y el plazo para la provisión de vacantes, cuando ésta proceda. La Comisión del Convenio podrá emitir informe al respecto.

#### **Artículo 49. Premio a la permanencia.**

Se establece para todos los trabajadores un premio a la permanencia, con las siguientes cuantías:

- Premio a la permanencia, por 20 años de servicio: 1.500 euros (mil quinientos euros)
- Premio a la permanencia por 30 años de servicio: 3.000 euros (tres mil euros).

Los referidos importes lo son para todo el personal por igual, independientemente del grupo, categoría o nivel profesional





del trabajador, y se percibirá una sola vez por cada una de las indicadas antigüedades en la prestación de servicios, mediante su inclusión en la nómina del mes siguiente al del cumplimiento de los expresados años de servicio.







## RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

# capítulo once

### **Artículo 50. Normas generales.**

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, y conforme a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, en atención a las circunstancias específicas de cada caso que revelen la gravedad de la conducta. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Los directivos, jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección y la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se le imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o





reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

#### **Artículo 51. Graduación de infracciones y faltas.**

Las infracciones o faltas cometidas, podrán ser leves, graves o muy graves.

#### **Artículo 52. Faltas leves.**

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados, cuando por su importancia no constituya falta grave.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día al mes.
5. La ausencia de comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y/o negligencia en la conservación de los locales,



material y documentación de los servicios.

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

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

#### **Artículo 53. Faltas graves.**

Son faltas graves las siguientes:

1. La falta de obediencia debida a los superiores.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo, cuando por su importancia no constituya falta muy grave.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días en el período de un mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por fuerza mayor.





7. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a tres días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.
8. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
10. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de tres días al mes.
11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de seis meses.
12. La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, y el acoso sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.
13. El incumplimiento de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales y/o de seguridad e higiene en el trabajo.
14. El uso indebido, para fines particulares o de terceros ajenos a la Empresa, de vehículos o de cualesquiera otros medios materiales o servicios facilitados por la misma para el trabajo.
15. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de



procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

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

#### **Artículo 54. Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de edad, raza, etnia, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen grave perjuicio a la Empresa.
3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
4. No guardar la total confidencialidad respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo, siempre que la Empresa haya advertido previamente al trabajador del carácter reservado del asunto; o el incumplimiento de los acuerdos sobre confidencialidad y seguridad de la información, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos.
5. El fraude, la deslealtad y/o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier otra conducta





constitutiva de delito.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de dos días en el período de un mes.

8. Los malos tratos de palabra u obra a superiores, compañeros, subordinados o público.

9. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de prevención de riesgos o de seguridad e higiene laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador, superiores, compañeros, subordinados o terceros, y/o para las propias obras.

10. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días; así como toda acción u omisión realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

11. Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves en el período de un año.

12. Causar por negligencia o mala fe daños y/o perjuicios al patrimonio, bienes, medios instrumentales o imagen pública de la Empresa.

13. La violación muy grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, superiores, compañeros y/o subordinados, hombres o mujeres, el acoso moral o sexual, incluidas las ofensas verbales o físicas de carácter sexual. A estos efectos, se considerará acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, por un sujeto que sabe, o



debería saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante para la misma.

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

15. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, al serle de aplicación al personal de la Empresa el régimen de incompatibilidades públicas.

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

#### **Artículo 55. Sanciones.**

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

1.1. Por faltas leves:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cinco días laborables.

1.2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo, de seis días laborables a tres meses.

1.3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo, de tres meses y un día a un año.





b) Despido.

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

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

#### **Artículo 56. Prescripción de las faltas y sanciones.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de su tramitación en su conjunto (incluyendo, en su caso, la práctica de diligencias preliminares o expediente informativo, y del contradictorio) no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa, obstrucción o actitud dilatadora del expedientado.

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



**Artículo 57. Procedimiento sancionador.**

La tramitación de expediente contradictorio es obligatoria en el caso de que las faltas que pudieran imputarse a los presuntos infractores, con independencia de que tengan o no la condición de representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o de las Secciones Sindicales), pudieren ser consideradas como graves o muy graves.

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

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

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

3. La decisión sobre si, con carácter previo al expediente





contradictorio, se deba practicar alguna diligencia preliminar o tramitar expediente informativo corresponderá al Consejero Delegado, a propuesta de la Dirección Corporativa.

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

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

6. En estos casos la Dirección Corporativa (con el visto bueno del Consejero Delegado) podrá acordar simultáneamente la adopción de medidas cautelares, cuando la presencia del imputado en la Empresa pueda interferir las pesquisas del expediente; asimismo, cuando el presunto infractor ocupe un puesto de mando o responsabilidad que le permita influir sobre otros empleados; o cuando la naturaleza de la posible infracción conlleve la pérdida de confianza, respecto a las funciones que tuviere encomendadas por su trabajo.

7. Además de las medidas cautelares tendentes a la custodia de documentos, o a la conservación de las pruebas de la



comisión de los hechos, podrán acordarse como tales el cambio de puesto o la suspensión de empleo del imputado; sin que en ningún caso pueda acordarse su suspensión de sueldo. El trabajador tendrá derecho a solicitar que la decisión suspensiva de empleo le sea comunicada al Comité Intercentros.

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

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

10. En aquellos casos en los que se hayan practicado diligencias preliminares, o tramitado expediente informativo, podrán notificarse al presunto infractor en un solo acto la resolución por la que se incoa el expediente contradictorio y el pliego de cargos. En cualquier otro caso, el pliego de cargos deberá notificarse al presunto infractor y al Comité Intercentros





(salvo cuando el interesado por razones fundadas solicite expresamente que se omita dicho trámite), en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de notificación del acuerdo de incoación del expediente contradictorio. En el pliego de cargos se harán constar, en apartados o párrafos separados y con la suficiente concreción y claridad, los hechos imputados, la tipificación de los mismos y la sanción que pudiera aplicarse.

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

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

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

13. Finalizado el período señalado para la práctica de pruebas, a la vista de su resultado y de las alegaciones presentadas, el Sr. Instructor formulará en un plazo no superior a cinco días

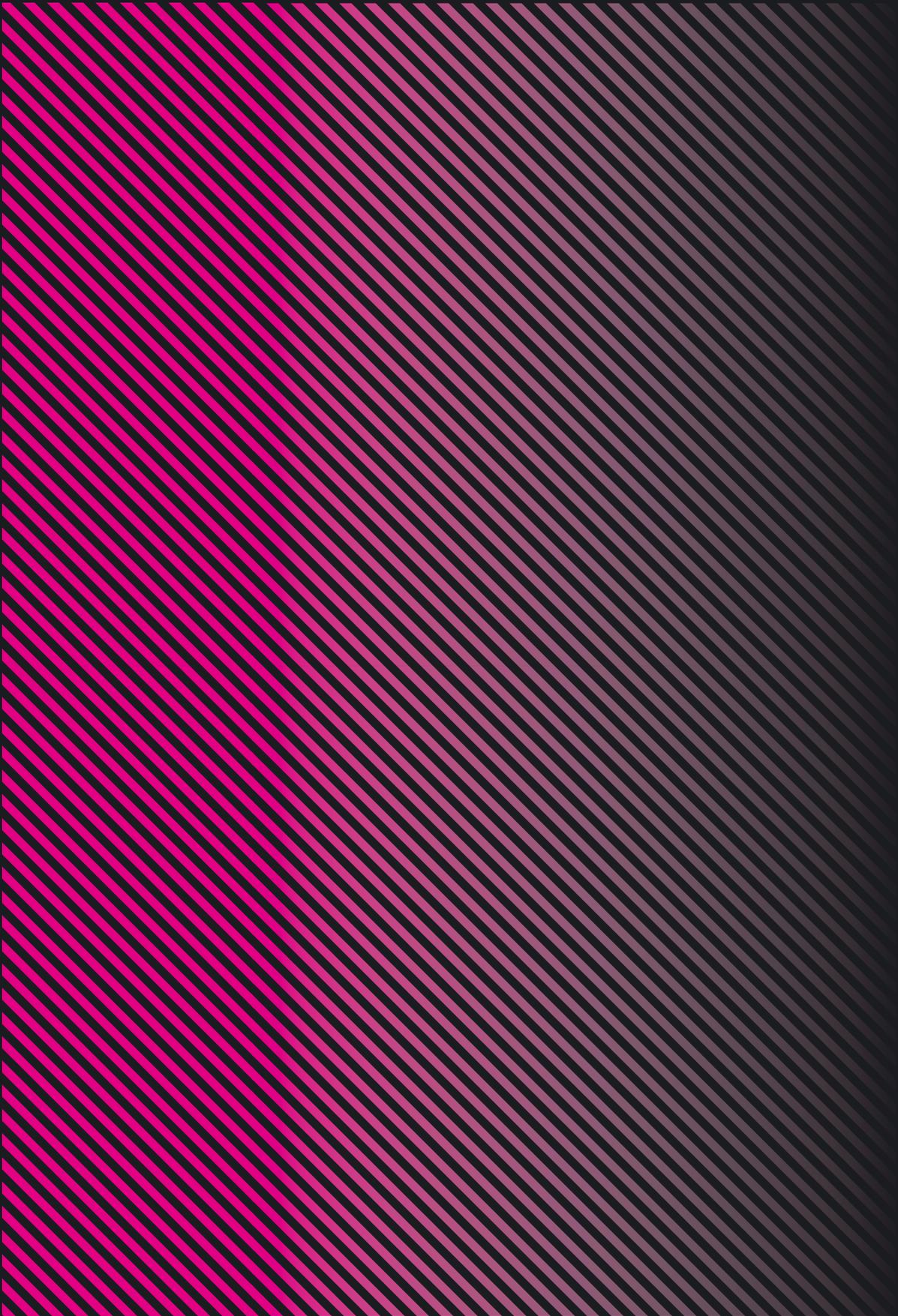


hábiles la Propuesta de Resolución que proceda, que se notificará al interesado y al Comité Intercentros.

14. Al notificársele la referida Propuesta de Resolución, se le concederá al interesado, y al Comité Intercentros (salvo cuando aquél solicite expresa y fundadamente que se omita dicho trámite), un plazo de cinco días hábiles para que puedan alegar por escrito, a modo de conclusiones, lo que consideren conveniente a su defensa. Oído el interesado y el Comité Intercentros, o transcurrido el plazo concedido sin que uno u otros hubieren presentado alegación alguna, el Sr. Instructor elevará el Expediente al Consejero Delegado para el dictado de la resolución definitiva que proceda.

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





## DERECHOS SINDICALES.

# capítulo doce

### **Artículo 58. Derechos generales.**

1. En materia de derechos sindicales, las partes se someten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En cumplimiento de la legalidad vigente, la actividad o actuación sindical deberá llevarse a efecto de manera que no interfiera, ni interrumpa, el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, ni el cumplimiento de la jornada de trabajo de los trabajadores. Todo ello, salvo cuando se ejercitara el derecho de huelga, o cualquier otra medida de igual o similar naturaleza, en situación de conflicto colectivo y conforme a la legislación aplicable; así como cuando se celebren asambleas de trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 65 del presente Convenio Colectivo.





Artículo 59. Delegados de personal y Comité de Servicios Centrales.

1. El número de Delegados de Personal, o en su caso de miembros del Comité, de los centros de trabajo de la Empresa, será el que legalmente corresponda conforme a lo establecido en los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A los efectos que se tratan en este capítulo, dada la especial y particular configuración territorial y funcional de la Empresa, con independencia del lugar en que efectivamente presten sus servicios los trabajadores en cada provincia, se considerará centro de trabajo:

a) La sede de los Servicios Centrales de la empresa, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Málaga.

b) La sede en la que se ubiquen en Sevilla los servicios de coordinación con la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Sevilla .

c) La sede de la Oficina de Turismo de Granada Centro, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Granada.

d) La sede de la Oficina de Turismo de Jaén, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Jaén.

e) La sede de la Oficina de Turismo de Cádiz, para todos los trabajadores que presten sus servicios en la provincia de Cádiz.

f) La sede en la que se ubiquen las Oficinas de Turismo que gestiona la empresa en cada una de las provincias de Córdoba,



Almería y Huelva, para los trabajadores que presten sus servicios, respectivamente, en el territorio de cada una de dichas provincias.

3. A los mismos efectos, al número total de trabajadores fijos de cada centro de trabajo, considerado éste conforme a lo establecido en el apartado anterior, se añadirá el de los que pudieran prestar servicios en trabajos fijos discontinuos y el de los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, a la fecha de la convocatoria de las correspondientes elecciones sindicales.

Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período del año anterior a la convocatoria de la elección; de manera que cada doscientos días trabajados o fracción se consideren como un trabajador más. No obstante, cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en dicho período sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de iniciación del proceso electoral.

4. El Comité de Servicios Centrales, o en su caso los correspondientes delegados de personal, tendrán las siguientes funciones y competencias, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo:

1º. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución probable del empleo en el centro de trabajo, 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, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de





horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2°. Recibir la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los de alta dirección (debiendo firmar la copia correspondiente, a efectos de acreditar dicha entrega), 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. La copia básica de los contratos debe contener todos los datos de los mismos, a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del trabajador.

3°. Emitir informe, en el plazo de quince días y con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, 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) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

4°. 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.

5°. Ser informados de todas las sanciones impuestas, e intervenir en la tramitación de los correspondientes expedientes contradictorios, en la condición y con las atribuciones y facultades establecidas y reservadas a los representantes legales de los trabajadores en el artículo 57



del presente Convenio.

6º. 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 utilizan.

7º. 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 el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

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

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

8º. Colaborar con la dirección del centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

9º. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Deberán guardar sigilo profesional en lo referente a los apartados 1.º, 2.º y 3.º, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter





reservado.

10°. Recibir la información previa a la que se refieren los artículos 16.11 y 17.6, del Convenio Colectivo, en todos los casos que puedan producirse de movilidad funcional y/o geográfica.

11°. Recibir la información a que se refiere el artículo 18.3 y 4 del Convenio Colectivo, en los procedimientos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo.

12°. Además, todas las establecidas en los artículos 9, 13, 16.11, 17.6, 18, 25.1, 35.1, 36.2, 38.2, 39.2 y 57 del Convenio Colectivo, cuando las cuestiones a que se refieren afecten sólo y exclusivamente al respectivo centro de trabajo, o también sólo y exclusivamente a uno o varios de los trabajadores adscritos al mismo.

**Artículo 60. Adecuación de la representatividad por aumento o disminución de la plantilla.**

1. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca un aumento de la plantilla por cualquier causa y cuando ello implique la adecuación del número de representantes de los trabajadores con arreglo a las escalas previstas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá promover elección parcial para cubrir los puestos vacantes derivados de la nueva situación. Salvo en el caso previsto seguidamente, el mandato de los representantes elegidos finalizará al mismo tiempo que el de los otros ya existentes en el centro de trabajo.

2. En caso de disminución de plantilla en un centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1



del Estatuto de los Trabajadores, dando por finalizado el mandato de los Delegados de Personal o en su caso de los miembros del Comité de dicho centro, que fuere necesario para adecuar el número de representantes a las antedichas escalas. En todo caso deberá mantenerse la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos; cesando en sus funciones por finalización del mandato los representantes que corresponda, cuya determinación se llevara a efecto en orden inverso al que figurarán en la lista de candidatos por la que hubieren resultado elegidos en su día.

3. A los efectos prevenidos en este artículo, en relación con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se ha producido un aumento o disminución significativo de la plantilla de un centro de trabajo cuando dicha modificación sea igual o superior al 30% de su respectivo número de trabajadores y se mantenga durante al menos un año continuado.

#### **Artículo 61. Horas sindicales.**

1. Cada uno de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Servicios Centrales dispondrá de un crédito de veinticinco horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de sus respectivos centros de trabajo.

2. Los miembros del Comité de Servicios Centrales podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total; quien o quienes podrán así resultar relevado o relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.





La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a la Subdirección de Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

3. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse a Recursos Humanos, en su caso a través del correspondiente responsable del Centro u Oficina de Turismo, con una antelación mínima de tres días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

4. Los representantes de los trabajadores que, por las tareas o funciones que tuvieren asignadas conforme a su categoría profesional, su ausencia al trabajo pudiera comportar la suspensión, paralización o interrupción de un evento, actividad promocional u otra análoga, deberán ajustar la utilización de sus horas sindicales, dentro de su jornada laboral, a aquellos días y horas en los que no se suspenda, paralice o interrumpa dichas actividades.

5. En todo caso, los representantes de los trabajadores (Delegados de personal, miembros del Comité de Servicios Centrales y del Comité Intercentros) y los Delegados de la Sección Sindical de un mismo Sindicato deberán comunicar a la Subdirección de Recursos Humanos, de forma conjunta y con una antelación mínima de diez días al inicio de cada mes, la programación mensual de las reuniones de los distintos órganos de representación. Programación a la que deberán atenerse, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, que puedan traer causa en acontecimientos



imprevisibles para los interesados y no imputables a los mismos.



**Artículo 62. Comité Intercentros.**

1. El Comité Intercentros es el órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, constituido con la finalidad de facilitar las posibilidades de diálogo y negociación entre las partes.

2. El Comité Intercentros estará compuesto por cinco miembros, designados o elegidos por y de entre los miembros del Comité de Servicios Centrales y Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

3. En caso de producirse alguna vacante, temporal o definitiva, sea por la causa que fuere, se procederá a designar o elegir a un sustituto o nuevo miembro, que deberá cumplir los mismos requisitos que el sustituido; debiendo respetarse, igualmente, la antedicha proporcionalidad.

4. Las reuniones del Comité Intercentros podrán ser ordinarias y extraordinarias. El Comité Intercentros se reunirá con carácter ordinario cinco veces al año, en las fechas que libremente determine y guardando la debida proporcionalidad temporal, sin que en ningún caso pueda celebrar más de dos reuniones ordinarias al trimestre. El resto de reuniones que pudiera celebrar tendrán el carácter de extraordinarias.

En todo caso, el tiempo invertido por cada uno de sus miembros en dichas reuniones lo será con cargo al crédito de horas mensuales retribuidas que tienen reconocido; salvo





cuando las reuniones se celebren a petición de la Empresa, en cuyo caso no serán computables con cargo a dicho crédito.

Los gastos por viaje y comida, que pueda originar a los miembros del Comité Intercentros la asistencia a sus reuniones ordinarias, correrán por cuenta de la Empresa: los correspondientes a comida, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.5; y los debidos a desplazamientos, conforme a lo establecido en el artículo 34.6, ambos del Convenio Colectivo.

5. Como órgano unitario de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa, el Comité Intercentros tendrá las siguientes funciones y competencias:

a) Con carácter exclusivo, las establecidas en el artículo 64.1, apartados 1.º, 3.º, 4.º c) y e), y 5.º del Estatuto de los Trabajadores; y especialmente, recibirá información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

b) Además, todas las establecidas en el citado artículo del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 9, 13, 16.11, 17.6, 18, 25.1, 35.1, 36.2, 38.2, 39.2, 43.2, y 57 del Convenio Colectivo, cuando las cuestiones a que se refieren afecten a más de un centro de trabajo, o a trabajadores de varios centros de trabajo.

c) Colaborar con la dirección de la Empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de



conciliación.

d) Es el órgano competente para acordar le denuncia, prórroga y revisión de este Convenio Colectivo; así como para solicitar e interponer conflicto colectivo y declaración de huelga legal.

e) En relación con lo establecido en los artículos 87, puntos 1 y 5, y 88 del Estatuto de los Trabajadores, será el Comité Intercentros, con carácter exclusivo, el único órgano de representación de los trabajadores legitimado para negociar colectivamente. No obstante la Comisión Negociadora estará compuesta por los miembros designados o elegidos por el conjunto de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Servicios Centrales, en el número que se convenga; manteniendo en todo caso la proporcionalidad que, conforme a los resultados electorales globalmente considerados, cada uno de los Sindicatos hubiere obtenido en las elecciones sindicales.

6. Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran, por su condición de Delegados de Personal o miembros del Comité de Servicios Centrales.

7. Cada uno de los miembros del Comité Intercentros podrá acumular todas o parte de sus respectivas horas sindicales en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total; con lo que el o los beneficiarios podrán así resultar relevados parcialmente del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

8. La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a Recursos Humanos con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza





mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

9. Cuando no medie acumulación, la utilización de horas sindicales deberá preavisarse a Recursos Humanos con una antelación mínima de tres días laborables, salvo concurrencia de razones de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

#### **Artículo 63. Secciones sindicales.**

Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los trabajadores de la Empresa afiliados a un sindicato podrán constituir la correspondiente sección sindical, que estará representada, a todos los efectos, por un Delegado Sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa. Delegado que contará con las mismas garantías que los Delegados de Personal, cuando se den las circunstancias y condiciones establecidas en el artículo 10 de la L.O. 11/1.985.

#### **Artículo 64. Locales y tableros de anuncios.**

1. En la sede de los Servicios Centrales de la Empresa los representantes de los trabajadores dispondrá permanentemente de un local adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado del material y mobiliario de oficina correspondientes.

2. Los Delegados de Personal de los demás centros de trabajo, cuando las características y posibilidades de las instalaciones lo permitan, dispondrán asimismo y de forma permanente



de una oficina para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores, dotada igualmente del material y mobiliario correspondientes. Cuando ello no sea posible, la empresa les facilitará la utilización de una oficina o local de la propia sede de las instalaciones para la celebración de sus reuniones o asambleas.

3. La Empresa facilitará tableros de anuncios, en la sede de los servicios centrales y en cada uno de los restantes centros de trabajo, situados en lugares adecuados y de acceso común o paso habitual de los trabajadores, para la difusión de información de carácter sindical.

#### **Artículo 65. Asambleas de trabajadores.**

1. Las asambleas de trabajadores se regirán por lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante, en períodos de negociación colectiva, podrán ser convocadas y celebradas asambleas de trabajadores una vez a la semana en los distintos centros de trabajo, pudiendo utilizar para ello la última hora de la jornada laboral de la mañana o de la tarde.

#### **Artículo 66. Publicidad del Convenio Colectivo.**

La publicidad y difusión del presente Convenio Colectivo se llevará a cabo por la propia Empresa y/o por conducto de los legales representantes de los trabajadores; a cuyo fin la empresa hará entrega al Comité de Servicios Centrales, y a los Delegados de Personal de los restantes centros de trabajo, de tantos ejemplares como trabajadores figuren adscritos a cada uno





de ellos, más un 10 por 100, que dichos representantes se encargarán de distribuir a todo el personal.







# disposiciones transitorias

## **Primera.**

A fin de adaptar las categorías profesionales de la plantilla de personal existente hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional, se procederá a su homologación, conforme a la tabla de correspondencias que figura como Anexo III.

## **Segunda.**

En el caso de que, por aplicación de la expresada homologación de grupos y categorías, el importe total de las retribuciones que por todos los conceptos –excluidos pluses y el complemento al que se refiere la presente disposición-- le correspondiera percibir al trabajador, conforme al nuevo sistema retributivo, fuere inferior al que hubiere venido





**disposiciones transitorias**

percibiendo conforme al sistema anterior, se establecerá en su favor un complemento personal por la diferencia. Dicho complemento, regulado en el artículo 33.5 de este Convenio Colectivo, lo percibirá el trabajador mientras permanezca en el grupo y categoría en que ahora se le clasifica; siendo absorbido, parcial o íntegramente, por las retribuciones totales –excluidos pluses– que en el futuro pudieran reconocérsele, si estas últimas fueren superiores; salvo el complemento por antigüedad, que se entenderá consolidado a todos los efectos.







# disposición final

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





TABLA DE RETRIBUCIONES 2007.  
**anexo primero**

Aplicable en los términos y con los efectos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 3 del Convenio Colectivo.



## anexo primero

TABLA DE RÉTRIBUCIONES 2007.

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	COMPLEMENTO DE PUESTO MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	COMPLEMENTO DE PUESTO ANUAL	BRUTO ANUAL
1	Jefe de area	2.142,86	471,43	30.000,00	6.600,00	36.600,00
1	Tecnico superior [ nivel 1 ]	2.142,86	428,57	30.000,00	6.000,00	36.000,00
1	Tecnico superior [ nivel 2 ]	1.904,76	380,95	26.666,67	5.333,33	32.000,00
1	Asesor tecnico	2.053,57	410,71	28.750,00	5.750,00	34.500,00
2	Jefe servicio	1.904,76	380,95	26.666,67	5.333,33	32.000,00
2	Encargado serv. O.T.	1.697,68	339,54	23.767,50	4.753,50	28.521,00
2	Tecnico grado medio [ nivel 1 ]	1.697,68	339,54	23.767,50	4.753,50	28.521,00
2	Tecnico grado medio [ nivel 2 ]	1.488,10	297,62	20.833,33	4.166,67	25.000,00
2	Tecnico auxiliar	1.697,68	339,54	23.767,50	4.753,50	28.521,00
2	Intérprete informador	1.452,38	290,48	20.333,33	4.066,67	24.400,00
3	Tecnico adtivo.	1.452,38	290,48	20.333,33	4.066,67	24.400,00
3	Recepcionista	1.452,38	290,48	20.333,33	4.066,67	24.400,00
3	Encarg. Serv. Oper. Manten.	1.452,38	290,48	20.333,33	4.066,67	24.400,00
3	Encarg. Serv. Oper. Almacén.	1.452,38	290,48	20.333,33	4.066,67	24.400,00
4	Auxiliar adtivo.	1.210,42	242,08	16.945,83	3.389,17	20.335,00
4	Aux. Encar. Op. Alm.	1.210,42	242,08	16.945,83	3.389,17	20.335,00
4	Conductor	1.210,42	242,08	16.945,83	3.389,17	20.335,00
5	Operario	1.017,86	203,57	14.250,00	2.850,00	17.100,00
5	Limpiadora	908,04	181,61	12.712,50	2.542,50	15.255,00







COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD.

## anexo segundo

Aplicable en los términos y con los efectos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 3 del Convenio Colectivo.

1	50,18
2	50,18
3	41,13
4	34,27
5	34,27



