



**ACTA FIRMA CONVENIO COLECTIVO  
CONSORCIO "TURISMO DE SEVILLA" 2005-2008**

En la ciudad de Sevilla, a 25 de mayo de 2007 reunidos a las 12:30 h., de una parte los representantes de la empresa Consorcio "Turismo de Sevilla" y como Presidente el Excmo. Sr. D. Alfredo Sánchez Monteseirín y de otra la representación de los trabajadores y negociadores del presente convenio, D<sup>a</sup> Angeles Torregrosa Martín, Delegada de Personal de la empresa, D. Diego Carlos García Cebrián, Secretario de Política Sindical de FSP-UGT Sevilla y D<sup>a</sup> Pino Canales Priego, Secretaria de Organización de la Sección Sindical de FSP-UGT en el Consorcio "Turismo de Sevilla".

**Acuerdan:**

La firma del presente convenio colectivo Consorcio "Turismo de Sevilla" 2005-2008

En representación de la Empresa

Excmo Sr. D. Alfredo Sánchez Monteseirín  
Presidente Consorcio "Turismo de Sevilla"  
D.N.I.: 284579257

En representación de los trabajadores

D<sup>a</sup> Angeles Torregrosa Martín  
Delegada de Personal Consorcio "Turismo de Sevilla"  
D.N.I.: 28.725.108-V

D. Diego Carlos García Cebrián  
Secretario Política Sindical FSP-UGT Sevilla  
D.N.I.: 28.065.732-G

D<sup>a</sup> Pino Canales Priego  
Secretaria Organización Sección Sindical FSP-UGT  
Consorcio "Turismo de Sevilla"  
D.N.I.: 35.104.473 - X

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE CONSORCIO TURISMO DE SEVILLA  
AÑOS 2005 AL 2008

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º - ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que por cuenta del CONSORCIO TURISMO DE SEVILLA (en adelante, C.T.S.) prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato de trabajo. Queda exceptuado el personal de alta dirección, el de colaboración social y el contratado por programas específicos (estos últimos si su duración no es superior a un año), exclusivamente en los aspectos retributivos relacionados en el Capítulo II de Condiciones Económicas.

En el supuesto de que por actos de la Autoridad Laboral competente o, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese o anulase alguno/os de los artículos del presente Convenio, quedará sin efecto la parte afectada, que volverá a ser negociada por la comisión paritaria, quedando el resto del convenio en vigor.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo afecta a los trabajadores pertenecientes a C.T.S, no obstante, si algún trabajador estuviera temporalmente adscrito a C.T.S., éste mantendrá las condiciones de su empresa de origen, si éstas mejorasen en algo las de C.T.S., de lo contrario, durante el tiempo que estén asignados a esta empresa, se regularán por el presente convenio colectivo, en todo lo relativo a horarios, vacaciones y permisos.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el momento de su firma con carácter retroactivo y para sus efectos económicos desde el día 1 de enero de 2005, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2008.

A partir del segundo año de vigencia del convenio, los conceptos retributivos se actualizarán con el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más el 1% adicional, actualizándose al final del año con la posible desviación entre las cantidades a cuenta y el IPC real publicado, consolidándose todos los conceptos retributivos con dicho incremento.

Si ninguna de las partes que lo suscribe formulase solicitud de revisión con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2008 revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C previsto más el 1% adicional, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2009 o en los años sucesivos en que el convenio esté en vigor.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a un mes. Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrá en vigor todos los artículos del presente texto.

ARTÍCULO 4º.- HOMOLOGACIÓN Y EQUIPARACIÓN

El presente Convenio Colectivo se regirá por el principio de homologación de las condiciones económicas y sociales de los colectivos que prestan sus servicios para C.T.S., y a la homologación o igualdad retributiva anual entre los mismos puestos de trabajo o en categorías profesionales, en definitiva a la aplicación de a igual función igual retribución y al principio de que todos los trabajadores son Empleados Públicos, con las salvedades establecidas en las tablas del Anexo II. Todo ello, dadas las peculiaridades del sector turístico, sin menoscabo del desarrollo del mejor servicio y atendiendo al objeto social de C.T.S. No obstante se estará a lo dispuesto en el Artículo 2.

## ARTÍCULO 5°.- GARANTIAS PERSONALES

En la aplicación del presente Convenio se respetarán estrictamente las situaciones personales más beneficiosas consolidadas por los trabajadores, creándose un complemento personal transitorio de homologación de convenio para los casos que proceda.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES ECONÓMICAS

## ARTÍCULO 6°.- GRUPOS ECONÓMICOS

Los grupos económicos por categorías profesionales son los establecidos en el Anexo I, junto a las tablas salariales, si bien estos grupos se podrán revisar elaborando la correspondiente R.P.T., elaboración que se realizará en todo momento con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa.

## ARTÍCULO 7°.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos, Básicas y Complementarias.

1. Son **Retribuciones Básicas** las siguientes:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad
- c) Pagas Extraordinarias
- d) Complemento por Idiomas

2. Son **Retribuciones Complementarias** las siguientes:

- a) Complemento de Productividad
- b) Complemento de Exclusividad
- c) Complemento de Cargo
- d) Complemento de Superior Categoría
- e) Complemento de Responsabilidad
- f) Complemento de Rotación (trabajo en régimen de turnos)

## ARTÍCULO 8°.- SALARIO BASE

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos Económicos en que se clasifican los trabajadores conforme a lo recogido en Tablas (Anexo II).

## ARTÍCULO 9°.- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por este Convenio devengarán aumentos periódicos de sueldo por años de servicio consistente en el abono de trienios del 3% del sueldo base, devengándose el primer día del mes siguiente al de su cumplimiento.

## ARTÍCULO 10°.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres Pagas Extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en el Anexo II correspondiente de las Tablas Salariales adjuntas; dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio y diciembre. Asimismo, sobre la cantidad a percibir por Paga Extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de Antigüedad y Complementos por idiomas.

#### ARTÍCULO 11º.- COMPLEMENTOS POR IDIOMAS

Además del sueldo base establecido según cada nivel profesional y dado que los idiomas son fundamentales en determinados puestos de trabajo de C.T.S., se acuerda, para los puestos de trabajo que por parte de la Empresa se considere necesario el conocimiento de determinados idiomas, establecer un complemento salarial en función al sueldo base y al número de idiomas que se dominen a nivel hablado y escrito, previa prueba de aptitud para aquellos trabajadores que se incorporen por primera vez a ese puesto de trabajo y que con anterioridad no se les haya exigido ya la prueba de idioma, bien para su contratación o para su promoción profesional y de acuerdo a los porcentajes siguientes: 3,5% Inglés, 2,5% Francés, 2,5% Alemán, 1,5% Otros.

El abono de dicho complemento se realizará desde la fecha de incorporación del trabajador si fuera determinada su aptitud en el examen, o tenga ya superada anteriormente la prueba que a estos efectos se le realice en el Instituto de Idiomas de la Universidad de Sevilla.

Si el examen se hace a petición del trabajador, el complemento se abonará, si procede, desde el mes siguiente a efectuada la solicitud.

La empresa, en adelante, aplicará un criterio único y general para el reconocimiento del dominio de idiomas y podrá disponer de aquellos trabajadores que lo tengan reconocido para servicios de C.T.S., relacionados con esta cualificación, previo conocimiento de la Representación de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 12º.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de Productividad, que será negociado y consensuado por las partes firmantes del presente Convenio. Dicho complemento de productividad será público, conocido por todos los trabajadores y su cuantificación responderá a los criterios de objetividad e imparcialidad en su devengo.

#### ARTÍCULO 13º.- COMPLEMENTO DE EXCLUSIVIDAD

Para ciertas categorías que por su responsabilidad o por el puesto de trabajo desempeñado la empresa le exija una dedicación exclusiva. La exclusividad debe ir acompañada por un puesto de trabajo determinado conociéndolo con anterioridad el trabajador que lo vaya a desempeñar. En caso de adscribir este complemento a un puesto que antes no disfrutará de ello, deberá ser negociado con anterioridad con el delegado de personal y secciones sindicales.

La realización de este complemento esta sujeto a la directiva de la CCE 104/93, y en la medida en que éste sobrepase esta normativa, deberá ser cobrada en horas extras.

Las asignaciones así como sus cuantías, deberán ser negociadas entre la dirección de la empresa y el representante de los trabajadores, así como con los trabajadores implicados.

#### ARTÍCULO 14.- COMPLEMENTO DE CARGO

Los trabajadores que ocupen el puesto de trabajo de Jefe de Departamento, percibirán mensualmente un complemento en la cuantía establecida en las tablas del Anexo II. Se estará para su consolidación a lo dispuesto en la Cláusula de Salvaguarda Cuarta.

#### ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTO DE SUPERIOR CATEGORIA

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva, que exista entre dichas categorías, en concepto de complemento de Superior Categoría.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales e imprescindibles y nunca podrá exceder de seis meses anuales u ocho meses en dos años consecutivos.

## ARTÍCULO 16º.- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD

Este complemento valora la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el número de trabajadores dependientes o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, la supervisión y dependencia de personas y el posible impacto en caso de errores y por el manejo sobre recursos de la institución. El importe del mismo será negociado puntualmente entre la dirección de la empresa y el delegado los trabajadores junto con los trabajadores implicados.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado.

El cobro de este complemento, excepto para los grupos I y II, implica en sí mismo la disponibilidad horaria fuera de jornada.

La percepción del complemento de responsabilidad será incompatible con el de exclusividad, compensándose entre sí en aquellos casos que se vinieran percibiendo por la misma persona.

Igualmente, la percepción de los complementos de responsabilidad en ningún caso serán acumulativas entre sí, ni con el complemento de cargo, percibiéndose tan solo el especificado para el puesto asignado y siempre el de mayor cuantía.

## ARTÍCULO 17º.- COMPLEMENTO DE ROTACIÓN

En los puntos de información turística y en concepto de trabajo esporádico en régimen de turnos (mañana o tarde) en el mismo domicilio de trabajo, se abonarán las siguientes cantidades:

- Cambio de turno, de uno a nueve días al mes: 100 € mensuales
- Cambio de turno, más de nueve días al mes: 145 € mensuales

Se elaborará un cuadrante mensual en el que se conocerá por parte de los trabajadores afectados el horario a realizar.

## ARTÍCULO 18º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.
- b) En los demás casos, la prestación de las horas extras se sujetará a las siguientes reglas:

1. El número de horas extras no podrá ser superior a 40 al año.
2. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de Informe al Departamento de Administración/Personal, explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Asimismo se comunicará por escrito, al trabajador, la necesidad de la realización de las horas extraordinarias, causas, motivos y si el trabajador acepta la realización de esas horas y la forma en que el trabajador quiere que se las compensen, en dinero o en descanso.

3. El Departamento de Administración/Personal, remitirá mensualmente por escrito a la Representación de los Trabajadores y Secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto de C.T.S., detallando, nombre del trabajador, D.N.I, Departamento donde trabaja, servicio, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado dichas horas extraordinarias.

4. La fórmula de abono de horas extraordinarias: retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 1,75, siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización.

#### ARTÍCULO 19º.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Dadas las especiales características de las funciones y objetivos de C.T.S., cuando se realicen trabajos o servicios extras, fuera del horario habitual de trabajo y de las dependencias de C.T.S., los trabajadores que los desempeñen percibirán las compensaciones económicas establecidas en la tabla (Anexo III). Cuando dicho servicio se desarrolle en sábados, domingos o festivos se podrán aplicar las opciones que se indican en el apartado correspondiente de la tabla.

En ningún caso los servicios extraordinarios aquí definidos serán considerados como horas extras, hasta el tope de tiempo recogido en tablas, a partir de dicho tiempo se abonarán como horas extras.

La realización de estos servicios extraordinarios deberá comunicarse por escrito a la persona que los realizará preferentemente con 3 días de antelación y por escrito.

#### ARTÍCULO 20.- SERVICIO POR AMPLIACIÓN DE JORNADA

El personal que trabaje siete o más horas continuadas a partir de la finalización de la jornada de trabajo, como servicios especiales, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente, tres horas después de la señalada como horario de entrada oficial a la oficina, sin perjuicio del correcto funcionamiento del departamento donde éste inscrito.

En el caso de que las ampliaciones de jornada se realicen a partir de las 20:00 h. y aunque el total de horas trabajadas no lleguen a ser de 7 horas, conforme se cita en el párrafo anterior, por su carácter nocturno, el trabajador tendrá derecho a incorporarse al trabajo 2 horas después del horario habitual.

#### ARTÍCULO 21º.- COMPENSACION DE FESTIVOS

En los puntos de información turística, la compensación de estos festivos se realizará con un abono económico de 100 € por día y una compensación en jornada de un día de descanso, que podrán acumularse a los días de vacaciones anuales retribuidos.

Cuando un festivo fuere coincidente con el descanso semanal, éste se compensará con un día que podrá ser acumulable a los días de vacaciones anuales retribuidos recogidos en el artículo 34 del Convenio.

El trabajo en días festivos será voluntario por parte del trabajador. De no producirse tal circunstancia, el servicio se cubriría a través de un cuadrante entre todos los trabajadores afectados.

#### ARTÍCULO 22º.- GASTOS POR DESPLAZAMIENTOS

Cuando el trabajador/a dentro de su jornada laboral o en la realización de servicios extraordinarios, y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, C.T.S. pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador/a podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 12,02 euros por día en Sevilla capital o 0,21 € el kilómetro cuando sea en la provincia o fuera de ella, haciéndose efectivo en la nómina del mes siguiente en que se efectúe la salida.

C.T.S. resarcirá al trabajador de los gastos en los que éste incurra en los actos y durante las estancias en las que le represente. A estos efectos, se presentará relación de gastos y justificantes.

Dichas cuantías se verán incrementadas en el supuesto de que sean elevadas por disposiciones normativas referidas al abono de kilometrajes a funcionarios públicos, hasta la cantidad que en ella se establezca.

#### ARTÍCULO 23º.- PLUS DE VIAJE

Todos los trabajadores que por orden de la empresa, y para ejercicio de sus funciones deban efectuar desplazamientos a poblaciones de más de 50 Km. de las que radique el centro de trabajo, disfrutarán de los pluses que a continuación se reseñan sin justificación alguna:

## NACIONAL E INTERNACIONAL

GRUPO I	40 €
GRUPO II	50 €
GRUPO III	60 €
GRUPO IV	70 €
GRUPO V	80 €

Los importes de los pluses arriba indicados serán aplicables para una jornada completa, es decir, cuando las horas trabajadas sean un mínimo de 7, incluido en este concepto los traslados. Se verán incrementados en un 30 % cuando coincidan en sábados, domingos y festivos además de compensarse con 1 día libre. En el caso de que el trabajador se encuentre de descanso no será exigible el mínimo de 7 horas.

### ARTÍCULO 24.- ADSCRIPCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, será negociada previamente entre las empresas y el representante de los trabajadores, junto con los trabajadores afectados. En cualquier caso se deberá respetar siempre la conciliación de la vida familiar del trabajador afectado.

### ARTÍCULO 25º.- LIQUIDACIÓN Y PAGO

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente. En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

El pago de anticipo mensual se efectuará mediante cheque nominativo los días 15 de cada mes o, en su defecto, antes de esta fecha si coincide con sábado o festivo.

## CAPÍTULO III

### EXCEDENCIAS, LICENCIAS, Y PERMISOS

#### ARTÍCULO 26º.- EXCEDENCIAS

Las excedencias serán de dos clases: voluntaria o forzosa.

a) Excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares y a instancias del trabajador, siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa.

Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores fijos con más de un año de antigüedad e interinos con antigüedad superior a dos años, por un período mínimo de un año y hasta un máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido un mínimo de dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de veinte días hábiles.

Además, podrá considerarse entre C.T.S. y el delegado de personal, la concesión de excedencia voluntaria, con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia o cuando el trabajador lo solicite voluntariamente, a partir de un año, en este caso la incorporación será en el plazo de dos meses.

A-a) En el caso de nacimiento, adopción de un hijo, o acogimiento familiar, un máximo de tres años de excedencia para el trabajador, computables a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre, padre o compañero/a (siempre que se acredite con certificado de convivencia), quede junto al hijo, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado y pudiéndose simultanear a criterio de ambos.

A-b) También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, los trabajadores para el cuidado de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso se viniera disfrutando.

Durante el tiempo en que dure este tipo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo en el primer año, y del puesto y centro de trabajo a partir del segundo año, especialmente en los casos contemplados en los apartados A-a y a-b, según lo establecido en la ley 39/99 de conciliación de la vida familiar

b) Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en esas situaciones tiene derecho al cómputo de la antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

C.T.S. podrá cubrir las plazas de excedencias con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reincorporarse el titular a su puesto.

#### ARTÍCULO 27º.- LICENCIAS

En función de las necesidades del servicio, el personal fijo con antigüedad superior a un año e interinos con más de dos años de antigüedad, tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales, previo informe de los Representantes de los Trabajadores. Si la licencia fuese superior a un mes, será cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma. No se podrá solicitar una nueva licencia de este tipo en el año natural en curso. En todo caso tendrán derecho a reserva de puesto, turno y centro de trabajo.

#### ARTÍCULO 28º.- PERMISOS

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio, o realización de pareja de hecho legalmente acreditada, veinte (20) días naturales, prorrogables a diez (10) días más, sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento, o trámite de adopción, o acogimiento familiar, cuatro (4) días naturales por cada hijo si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco (5) días si tiene lugar fuera de la localidad de residencia del personal y a una distancia superior a 50 km. En casos de cesárea o aborto e interrupción legal del embarazo, se remite al apartado (K).

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un (1) día que será el de la celebración del acto civil o religioso, dos (2) días si es fuera de la provincia y cuatro (4) días si es fuera del territorio nacional.

d) Por cambio de domicilio dos (2) días y tres (3) días si el cambio es a distinto municipio que diste a más de 50 km. del anterior.

e) Para resolver un deber inexcusable de carácter personal, el tiempo imprescindible para ello.

f) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

g) Para someterse a exámenes oficiales o pruebas definitivas de aptitud en centros de enseñanza oficiales u organismos oficiales, un máximo de quince (15) días anuales, en periodos de dos (2) días por examen y cuatro (4) si es fuera de la provincia.

- h) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de Trabajo, quince (15) días al año, condicionados a las necesidades del servicio, debiendo solicitarse con una antelación de diez días, negociándose entre la empresa y los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales en los supuestos de problemas de los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.
- i) Por fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges, hijos, hijos políticos, pareja de hecho legalmente acreditada, abuelos, nietos y hermanos, cuatro (4) días naturales, cinco (5) días si es a más de 50 km.
- j) Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos, dos (2) días, tres (3) días si es a más de 50 km. Por fallecimiento de tíos y sobrinos por afinidad, un (1) día, dos (2) días si es a más de 50 km.
- k) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario a los familiares comprendidos en el apartado (i) y familiares a su cargo, hasta máximo de diez (10) días por hecho causante, estudiándose cada caso concreto por los Representantes de los Trabajadores junto con la Dirección de la empresa.
- l) Para asistencia a Congresos Sindicales o cursillos organizados, ocho (8) días a los Delegados y Miembros Natos.
- m) El tiempo necesario para las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.
- n) En caso de nacimiento de nietos un (1) día, dos (2) días si es a más de 50 km.
- o) En caso de enviudar el trabajador o por fallecimiento de pareja de hecho legalmente registrada, teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a treinta (30) días naturales.
- p) En el caso de nacimiento de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido o recién nacida deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido.
- q) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o con disminución física, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio a la mitad de la misma, percibiendo la parte proporcional, de la totalidad de sus retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- r) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de nueve años, un (1) día.
- s) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello. Además, el trabajador contará con hasta un máximo de cuatro (4) días al año, que podrán usarse de forma parcial (hasta un límite de 28 horas), para acompañar a descendientes (hijos) y ascendentes (padres), en el caso de que por su edad o limitaciones, lo hagan necesario.

En los apartados b), i), j), k) y l), el permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

## CAPÍTULO IV

### JORNADA, HORARIO, DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES

#### ARTÍCULO 29º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral de los trabajadores de C.T.S. durante la vigencia del presente Convenio será, en cómputo anual, de 1.498 horas, como resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco (35) horas semanales, en horario ininterrumpido de lunes a viernes.

Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo será negociada previamente por la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

En caso de que por excepcionales circunstancias se acordara el realizar una jornada continuada, superior a siete horas, el trabajador tendrá derecho a la compensación de los gastos originados.

El personal tendrá derecho a 30 minutos diarios de tiempo libre; durante ese período cada Departamento deberá estar atendido debidamente por el personal del mismo.

Durante los días de Semana Santa y Feria de Abril de Sevilla, C.T.S. contemplará la disminución de la jornada diaria con el fin de facilitar a los trabajadores/as el disfrute de los mismos. Durante estos días el horario laboral será de 09.00 h. a 14.00 h.

#### ARTÍCULO 30º.- JORNADA LABORAL: SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO

En las nuevas contrataciones o novaciones en prestación de nuevos servicios de atención al público su horario se adaptará a las necesidades objetivas del mismo, compensándose estos turnos y días festivos con las correspondientes cantidades recogidas en los artículos 17 y 21 respectivamente.

#### ARTÍCULO 31º.- FLEXIBILIDAD HORARIA

Para todos los tipos de distribución del tiempo de trabajo, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, existirá flexibilidad de horario de hasta una hora de duración, bien al inicio, bien a la finalización de la jornada, siendo el resto de obligada permanencia.

Las recuperaciones necesarias por causa de dicha flexibilidad se realizarán a opción del personal, siempre y cuando la organización y funcionamiento del centro lo permita, y atendiendo a las necesidades de trabajo existentes, que vendrán determinadas en la planificación previa del centro a través del calendario laboral.

#### ARTÍCULO 32º.- CALENDARIO LABORAL

Anualmente se elaborará por cada centro de trabajo un calendario laboral, en el que se contendrán la distribución de la jornada laboral, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como Anexo al calendario laboral.

El calendario laboral, que será negociado con la representación del personal, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 31 de diciembre de cada año. La Dirección del centro mantendrá expuesto un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del centro de trabajo respectivo.

Las modificaciones del calendario laboral que tengan la consideración de sustanciales deberán respetar el procedimiento establecido en la normativa laboral vigente.

#### ARTÍCULO 33º.- DESCANSO SEMANAL

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Los servicios y trabajos realizados en festivos o días de descanso semanal tendrán el tratamiento previsto en los artículos 19, 21 y 23 del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 34º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de treinta y un días (31) naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de julio, agosto, primera quincena de septiembre y período de Navidad. Podrá dividirse en dos períodos; si bien en casos particulares, podría disfrutarse a petición concreta del interesado, previo acuerdo de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, en otros períodos.

El trabajador que no disfrute sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá un día natural más de permiso por cada quince días naturales de vacaciones disfrutadas fuera de ese período, siempre que no sea por petición voluntaria del trabajador.

La Dirección de la Empresa negociará con los Representantes de los Trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, y estableciendo turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Asimismo, tendrán derecho a un día adicional al cumplir quince (15) años de servicio, añadiéndose un día más al cumplir los veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años de servicio respectivamente, hasta un total de treinta y cinco (35) días por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados anteriormente.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de mayo de cada año, salvo excepciones individuales.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará el siguiente día hábil.

Asimismo, además de las vacaciones anuales, los trabajadores disfrutarán de ocho días hábiles anuales para asuntos propios, sin justificación por parte del trabajador, siempre contando con las necesidades de cada servicio y negociados entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores en caso de desacuerdo.

Tendrán también la consideración de vacaciones los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábado, domingo o descanso semanal, su disfrute pasará al día laborable anterior o posterior, de común acuerdo con los trabajadores.

### CAPÍTULO V

#### CONDICIONES SOCIALES

#### ARTÍCULO 35º.- MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico.

En el supuesto de que un trabajador fuera sancionado con despido disciplinario y los juzgados de lo social dictaran sentencia declarando su improcedencia o nulidad, C.T.S. readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que el mismo optara por la indemnización prevista en la sentencia.

La renuncia empresarial al derecho de opción prevista en el presente artículo se refiere a los trabajadores que ocupan plazas previamente creadas y con su correspondiente consignación presupuestaria.

### ARTÍCULO 36º.- LACTANCIA Y MATERNIDAD

En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tiene derecho, además de a un período correspondiente de I.T., a una licencia con sueldo de hasta 140 días (incluyendo la citada I.T.) si el parto es simple y hasta dos semanas más por cada hijo si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

El disfrute de las 10 últimas semanas quedará a criterio de los padres, a elegir si lo disfrutan el padre o la madre en caso que ambos trabajen.

En lo referente a la adopción y disfrute, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1989 y Real Decreto 1251/2001.

Igualmente las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación, por cada hijo menor de dieciséis meses, a voluntad propia, o a su sustitución por treinta y un (31) días más de licencia por maternidad. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

En los casos de adopción, o acogimiento familiar, otorgarán el mismo derecho que el primer párrafo en cuanto al número de días. No obstante, para el supuesto que ambos sean trabajadores de C.T.S., los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por uno u otro.

Por otro lado, en los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho período el salario base. Será necesario para su disfrute, la justificación previa de la necesidad de este desplazamiento y la permanencia en dicho país.

### ARTÍCULO 37º.- SEGURO DE VIDA

Para todos los empleados de C.T.S. se mantendrán un seguro de vida colectivo que cubrirá por individuo al menos en los siguientes casos:

- a) Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 60.010,12 €, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral.
- b) Muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital de 120.000 €, cuando la causa sea accidente de trabajo o enfermedad profesional.

C.T.S. dispondrá para aquellos trabajadores que por necesidades de trabajo se desplacen con frecuencia, de un seguro de viajes que cubra, al menos, en los siguientes casos:

- a) Gastos por asistencia sanitaria
- b) Asistencia en viajes por accidente o enfermedad
- c) Robo de efectivo. Conjuntamente, entre la dirección y los Representantes de los Trabajadores se aprobará una lista de los trabajadores cubiertos por la póliza de seguro de robo.
- d) Muerte o gran invalidez que se produzcan en viajes (30.000 €)

### ARTÍCULO 38º.- SEGURO DE EQUIPAJES

C.T.S. mantendrá un seguro de equipajes que cubra la pérdida definitiva de los mismos, con cobertura de garantías de hasta mil quinientos euros (1.500 €) siendo beneficiario de su percepción el trabajador afectado. Las condiciones para su eficacia serán las contratadas por la Compañía Aseguradora.

En el caso de que el transportista demorara la entrega del equipaje y no fuera posible su recuperación antes de la Promoción, el trabajador afectado tendrá derecho a una única percepción de ciento cincuenta euros (150 €) brutos para compensación de los gastos extraordinarios que se le ocasionen.

Será requisito la existencia de justificante oficial de la demora por parte del transportista.

### ARTÍCULO 39º.- AYUDA DE EQUIPAJES

Asimismo, se establece una ayuda en concepto de deterioro de equipaje, previa solicitud, para aquellos trabajadores de C.T.S. que por necesidades de trabajo se desplacen con frecuencia. Esta ayuda consistirá en una cantidad de trescientos noventa euros (390 €) cada dos años, siempre que sus desplazamientos perduren en el citado período de tiempo.

### ARTÍCULO 40º.- AYUDA ESCOLAR

Los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a C.T.S., sólo las percibirá uno de ellos y que, a partir de las ayudas consignadas en el apartado b), todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente.

a) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir en concepto de ayuda escolar, por cada uno de los hijos desde el mes de nacimiento y hasta su ingreso en bachillerato, la cantidad de cincuenta y cinco euros (55€) mensuales.

b) Todos los trabajadores/as tienen derecho a percibir ciento cuarenta y un euros (141€) anuales por cada uno de los hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social y bachillerato.

c) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior o Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, percibirán por cada uno de ellos ciento sesenta y cinco euros (165€) anuales.

d) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios universitarios, percibirán el 50% del importe de la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los hijos que se encuentren igualmente en esta situación.

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de octubre de cada año.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla, y motiven gastos de residencia de alumnos, el trabajador/ra podrá solicitar al inicio del curso, con acompañamiento de informe del Director del Centro, una ayuda especial, que se determinará entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo los familiares a cargo de cualquier trabajador.

Por C.T.S. se crea una bolsa de mil quinientos euros (1.500€) para ayudas de estudios a los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados b, c y d, debiendo presentar las solicitudes para ellas en el período comprendido entre el 1 de agosto al 30 de noviembre. Finalizando dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de la parte social y dos miembros designados por la Dirección determinará las personas a las que se les hará efectiva tal ayuda, y, en su caso, las cuantías a abonar.

### ARTÍCULO 41º.- AYUDA AL DISCAPACITADO

Los familiares discapacitados a cargo del trabajador que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional, o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, otorgarán el derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de noventa euros con quince céntimos (90,15 €) mensuales o bien se les subvencionen totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección de los trabajadores, de entre los ubicados en la Comunidad Autónoma Andaluza; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

Por otra parte, los trabajadores con familiares discapacitados psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de noventa euros con quince céntimos (90,15 €) mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación

#### ARTÍCULO 42º.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio tendrán derecho a una vigilancia de la Salud en función de los factores de Riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la Autoridad Laboral. Se llevarán a cabo por los servicios correspondientes de la Mutua de Prevención atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, o cualquier norma que lo sustituya o le sea de aplicación.

Si como consecuencia de los exámenes de Salud se encontrase algún trabajador apto con restricciones para su trabajo habitual, la Empresa deberá modificar las condiciones del Puesto de trabajo de tal forma que la haga compatible con el trabajador/a.

#### ARTÍCULO 43º.- PRÓTESIS

Los trabajadores con más de un año de antigüedad que, por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta del médico y factura detallada por conceptos, recibirán por parte de C.T.S. el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas por el mismo, y hasta un tope máximo de ciento sesenta y tres euros (163 €), incluyéndose en la nómina del mes correspondiente.

#### ARTÍCULO 44º.- COBERTURA MÉDICA

Al personal con más de un año de antigüedad en C.T.S. se le proporcionará la cobertura sanitaria en el territorio nacional y extranjero, mediante la contratación de una póliza de salud en la que se incluirá una póliza dental de cobertura nacional.

Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el Cuadro médico sanitario de la compañía contratada.

#### ARTÍCULO 45º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, C.T.S. adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso, a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la LPRL.

Será optativa la realización de trabajos fuera de horario laboral de oficina a partir de la 16ª semana de gestación, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto.

La trabajadora no podrá ser despedida en ningún caso en situación de embarazo, declarándose nulo el despido si este se produjese, incluso en los supuestos de madres inmersas en procesos de adopción, o acogimiento familiar.

## ARTÍCULO 46º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

C.T.S. mantendrá un fondo de hasta quince mil veintiséis euros (15.026€), para anticipos reintegrables, al que podrán acceder todos los trabajadores con más de un (1) año de antigüedad, con un tope individual de tres mil euros (3.000€), que deberán reintegrar a razón del 10% de las retribuciones totales mensuales, salvo que expresamente el trabajador opte por reintegrarlo en un máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Podrán efectuarse peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible de dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, debiendo facilitarse por la Dirección fotocopia de las mismas al Delegado de Personal del estado del referido fondo.

Se tendrá en cuenta un plazo de veinticuatro mensualidades desde la concesión de un anticipo anterior para poder solicitar un nuevo anticipo.

Para supuestos de extrema gravedad, siniestros o pérdida de vivienda, accidente o enfermedad que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, C.T.S. mantendrá igualmente un fondo de seis mil once euros (6.011€) al que tendrán acceso los trabajadores, en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en un máximo de cuarenta mensualidades, determinándose los supuestos de extrema gravedad y las cantidades a entregar por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Asimismo, en caso de siniestro de vehículo propio de los trabajadores de C.T.S. cuando este sea utilizado para fines laborales, el trabajador podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de hasta el 40% de la cantidad establecida en concepto de anticipo reintegrable a devolver en 24 mensualidades.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de solicitud a la empresa, debiendo remitir mensualmente la Dirección fotocopia de las mismas al Delegado de Personal.

## CAPÍTULO VI

### FORMACION PROFESIONAL, INGRESOS, VACANTES Y CATEGORIAS

#### ARTÍCULO 47º.- FORMACION PROFESIONAL

C.T.S. consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con los Representantes de los Trabajadores y las Secciones Sindicales, cursos de formación profesional, todo ello bajo el principio de igualdad.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados e impartidos por empresas no dependientes de C.T.S., el trabajador, previa autorización de la dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, si coincide con el curso, sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, C.T.S. proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, matrículas, dietas de viaje, etc. siempre que redunden en beneficio de la especialización profesional afín a los objetivos de C.T.S.

Se potenciará la promoción interna mediante los cursos de formación continua, valorándose como méritos para el acceso a puestos de superior categoría la participación de los trabajadores en dichos cursos con la correspondiente acreditación documental.

#### ARTÍCULO 48º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el artículo 15.1.b) del E.T. tendrán una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

## ARTÍCULO 49º.- COBERTURA DE VACANTES

Las vacantes de cualquier categoría que se produzcan o las plazas de nueva creación, cuando no fueren cubiertas por trabajadores en situación de excedencia o capacidad disminuida, serán objeto de estudio por C.T.S. y los representantes de los trabajadores, quienes una vez resuelto sobre la situación de la plaza la ofrecerán a los trabajadores en convocatoria única que será expuesta en el tablón de anuncios, a la que podrán optar éstos en un plazo de 10 días hábiles para la presentación de solicitudes. Esta resolución nunca será tomada unilateralmente por ninguna de las partes reseñadas.

Deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios para la cobertura de vacantes internas:

- a) Será requisito imprescindible, en cualquier caso, una antigüedad mínima de dos años en C.T.S.
- b) En cuanto a la titulación requerida para el acceso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en cuanto a la clasificación de las plazas por grupos profesionales y titulación (Anexo I), con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse. Se valorará la experiencia profesional del trabajador en el organismo independientemente de la titulación exigida.
- c) En igualdad de condiciones para el ascenso, la preferencia de la categoría inmediatamente inferior y la antigüedad, por este orden, serán factores decisivos para la concesión de plaza.

### Ingresos.-

En caso de no ser cubierta con trabajadores del propio centro, se cubrirá libremente mediante el oportuno proceso de selección.

Ningún trabajador será contratado por C.T.S. si se encuentra en situación de alta laboral en otra empresa a jornada completa.

Todos los trabajadores recibirán al inicio de sus relaciones laborales el contrato de trabajo por escrito que detalle claramente: retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional y empleo.

Los Representantes de los Trabajadores recibirán comunicación de la contratación.

## ARTÍCULO 50º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable de los Representantes de los Trabajadores.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios a C.T.S. se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los Grupos Económicos reflejados en el Anexo I.

En los casos que por anulación o desaparición del puesto de trabajo, el trabajador que deba cesar en su cometido tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo, previo el correspondiente proceso de reciclaje o adaptación, si ello fuese necesario.

Dentro de los dos primeros meses del año, la Dirección, expondrá en el tablón de anuncios el registro de la plantilla del personal, en el que deberá figurar, con relación a cada uno de los trabajadores los datos que a continuación se detallan:

- 1.- Nombre y apellidos
- 2.- Fecha de nacimiento.
- 3.- Fecha de ingreso en C.T.S..
- 4.- Categoría profesional.
- 5.- Situación laboral.
- 6.- Número de registro de personal.
- 7.- Departamento en el que está inscrito.

Independientemente de lo anterior, se expondrá en el tablón de anuncios el organigrama de la empresa y se remitirá copia a los Representantes de los Trabajadores y Secciones Sindicales.

## CAPÍTULO VII

### JUBILACION, INDEMNIZACIONES, INCAPACIDAD LABORAL Y PENSIONES

#### ARTÍCULO 51º.- JUBILACIÓN

El trabajador, con 15 años de antigüedad, a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de C.T.S. la siguiente cuantía:

Edad jubilación	Indemnización	Adicional
60	21 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
61	15 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
62	11 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 15 inclusive
63	8 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive
64	4 módulos mensuales conforme a Tabla de jubilación anticipada recogida en Anexo	1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios a partir del 20 inclusive

Además, se establece una indemnización consistente en dos módulos mensuales conforme a Tabla de Jubilación anticipada incluida en Anexo II más un módulo mensual de dicha Tabla por cada 5 años de servicio, a partir de 20 inclusive, para el personal que se jubile durante los tres primeros meses posteriores a cumplir los 65 años.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se rebaje, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación.

A los trabajadores acogidos a este artículo les es de aplicación el Convenio, dentro del ejercicio de la jubilación.

Se establece como edad máxima de jubilación la de tres meses posteriores a cumplir los 65 años. Esta medida no será efectiva en el supuesto de que el trabajador no tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación, pudiendo mantener la relación laboral hasta que se alcance el derecho al porcentaje citado. En este sentido se estará a lo dispuesto en la ley y sea beneficioso para el trabajador.

#### ARTÍCULO 52º.- PLAN DE PENSIONES

C.T.S. como promotora del plan de pensiones para sus trabajadores de antigüedad superior a dos (2) años, llevará a cabo las acciones necesarias encaminadas a la contratación de dicho plan y al desarrollo de un Reglamento del mismo.

Para el ejercicio 2005 la cuantía de la aportación a realizar por C.T.S. será de € 50,78 mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada uno de los partícipes será de € 10,16 mensuales. Para los ejercicios 2006, 2007 y 2008 dichas cuantías se verán incrementadas en un 3%.

Se reconocerán los derechos en la contratación de dicho Plan, al personal proveniente del extinto Patronato Provincial de Turismo con efecto del 1 de Enero de 2001. La aportación mensual a realizar por C.T.S. será de € 46,40, € 47,35, € 48,31 y € 49,30 para los años 2001, 2002, 2003 y 2004 respectivamente. Asimismo, la aportación mensual a realizar por cada uno de los partícipes será de € 9,28 € 9,47, € 9,66 y € 9,86 para los años 2001, 2002, 2003 y 2004 respectivamente.

### ARTÍCULO 53º.- PREMIO A LA CONSTANCIA

Se instituye para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono de una mensualidad de salario real (retribuciones básica y complementaria) al cumplir los 15, 20, 25 y 30 años de antigüedad en C.T.S., percibiéndose este premio al mes siguiente de haber cumplido el quinquenio. Estos premios no son acumulables entre ellos.

### ARTÍCULO 54º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a la modificación de las características de su puesto de trabajo, siempre que sea posible, o preferencia a ocupar otro de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente. Ello no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

### ARTÍCULO 55º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Temporal, el trabajador recibirá el 100% del salario real correspondiente al mes en que se produjo la baja. En el caso de que el trabajador cause baja antes o durante las vacaciones, éstas se paralizarán durante el tiempo en que dure la baja y el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en otro período.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario real, desde el primer día en que causó la baja.

A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, C.T.S. completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de Incapacidad Temporal. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Los trabajadores en situación de I.T. comunicarán tal circunstancia a su centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma podrán entregarse en el Centro de Trabajo en un plazo de tiempo no superior a 72 horas.

## CAPÍTULO VIII

### SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

#### ARTÍCULO 56º.- SALUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y CONTRIBUCIÓN A LA DEFENSA DEL MEDIO AMBIENTE

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al tener ésta carácter de norma mínima de derecho necesario; entre lo establecido en este art. y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

Con independencia de observarse las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en la legislación vigente sobre la materia, por C.T.S. y los representantes de los trabajadores de las mismas se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas.

1.- El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad. Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del trabajador. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el trabajador a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

Asimismo, ante la creciente confirmación de los riesgos a los que se someten los fumadores pasivos en los lugares de trabajo y públicos, se prestará especial atención al respeto que los fumadores deban prestar a la normativa que regule el uso del tabaco.

2.- Los criterios y límites de exposición al riesgo deberán fijarse mediante el estudio de valoración de riesgo con el objetivo de que nunca sobrepasen los criterios establecidos en la normativa actual, así mismo deberán ser revisados con la periodicidad necesaria. Dicho estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta no sólo la normativa en vigor sino las normas de carácter nacional e internacional reconocidas oficialmente (EN-UNE-ISO), así como cualquier avance técnico conocido.

3.- Sobre la base del artículo 64-1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa contactando con la representación de los trabajadores realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para ello ambas partes podrán acudir al Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía, a sus Gabinetes Provinciales, a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas, o al servicio de prevención.

4.- La representación de los trabajadores e igual número de representantes designados por C.T.S. constituirán un Comité de Seguridad y Salud Laboral que velará por todos los aspectos relacionados con estas materias y por el cumplimiento de los artículos correspondientes a este capítulo VIII.

5.- Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior, sea declarado por al Autoridad laboral o el Servicio de Prevención, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6.- El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguidos por Representantes de los Trabajadores, Secciones Sindicales y Comité de Seguridad y Salud.

7.- Son competencia de los Delegados de Prevención las enumeradas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materia preventiva.
- c) Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Contribuir a una gestión adecuada de los recursos y manejo de los residuos en pro de una mejor defensa y protección ambiental

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones del Medio Ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en su visita a los Centros.
- b) Acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.
- c) Ser informadores sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- d) Ser informados de las actividades de Protección y Prevención desarrolladas en la Empresa.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajos para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- f) Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores.
- g) Proponer al órgano de representación de trabajadores el acuerdo de paralización del trabajo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente. Ésta si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo sí se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquello cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado a la Empresa y a la Autoridad Laboral, la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Competencia y facultades de los Comités de Seguridad y Salud:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgo en la Empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

- a) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo mediante las visitas que estimen oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.
- c) Conocer y analizar los daños producidos e la salud o integridad física de los trabajadores y proponer medidas preventivas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

8.- Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de Seguridad y Salud, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, etc., siendo impartidas las actividades formativas por expertos de C.T.S. de Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9.- En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, necesario bajo la responsabilidad del Jefe de la Unidad.

10.- Se realizarán cuantas gestiones sean necesarias que hagan accesibles los locales y puestos de trabajo, a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas.

## CAPÍTULO IX

### RESPONSABILIDAD CIVIL

#### ARTÍCULO 57º.- RESPONSABILIDAD CIVIL

C.T.S. mantendrá, como hasta la fecha, un Seguro de Responsabilidad Civil que cubrirá a la totalidad de su plantilla laboral.

## CAPÍTULO X

### EMPLEO

#### ARTÍCULO 58º.- MEDIDAS CONTRA EL PARO

Como fomento al empleo se toman las siguientes medidas:

- 1º.- Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
- 2º.- Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
- 3º.- Ningún trabajador de C.T.S. ocupará más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.

4°.- El trabajador que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.

5°.- Con el objetivo de posibilitar el incremento del número del personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del Convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras Administraciones Públicas o por el Convenio Colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la contratación, tal extremo será negociado con el Delegado de Personal, estableciéndose la norma convencional de aplicación

6°.- Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados mayores de 50 años, se intentará conseguir, a través de los mecanismos que pueda articular a tal fin la Comisión Paritaria de contratación, la mayor continuidad en la relación laboral con C.T.S. para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad en el momento de la firma del convenio que cese en sus contratos de trabajo.

## CAPÍTULO XI

### ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

#### ARTÍCULO 59°.- ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respecto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Por causa de actuación sindical (huelga, etc.), la antigüedad del trabajador no sufrirá menoscabo alguno.

#### ARTÍCULO 60°.- DELEGADO DE PERSONAL

El Delegado de Personal es la única representación unitaria del conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

El Delegado de Personal dispondrá de veinte (20) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, C.T.S., Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los delegados fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo.

#### Funciones y competencias:

1. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a C.T.S. de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
2. El Delegado de Personal participará en colaboración con C.T.S. en la Administración de Fondos Sociales, Culturales y Recreativos, que afecten a los distintos centros de trabajo y servicios. Asimismo, elaborarán Proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.
3. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Delegado de Personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por C.T.S. pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el delegado que solicite.

4. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la Dirección del centro o servicio.
5. Asumir las funciones de Seguridad e Higiene.
6. Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo vigente.
7. Se le facilitará el acceso a los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora en el caso de que exista, con comunicación al responsable de la misma.
8. Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:
  - Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.
  - Trimestralmente: Planes de formación, inversión y obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan y contratos.
  - Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentren depositadas en Caja.
9. Podrán disponer de los B.O.P., B.O.J.A, B.O.E. y D.O.C.E. que soliciten.
10. Son funciones del Delegado de Personal, la negociación del Convenio Colectivo.
11. El departamento de Administración/Personal celebrará cuando se le solicite una reunión con el Delegado de Personal.
12. Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier Dpto. de C.T.S.
13. Elaboración de la plataforma reivindicativa.
14. Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente, de aquéllas que pudieran adoptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.
15. En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Delegado de Personal, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto, transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte se establece la obligación recíproca para C.T.S. en el caso de escritos dirigidos por el Delegado de Personal. Los escritos dirigidos al Delegado de Personal serán recepcionados por él mismo o persona en quien delegue.
16. Todas aquellas funciones que legalmente le correspondan aunque no estén recogidas en este convenio.

**Derechos y garantías:** El Delegado de Personal gozará de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores con las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como delegado.

- a) En caso de imposición por parte de C.T.S. de cualquier sanción al Delegado de Personal, tendrá derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización.

c) Todos aquellos que la ley le reconozca y no estén específicamente definidos aquí.

#### ARTÍCULO 61º.- SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores de C.T.S. tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que, como trabajadores les son propios.

A los fines antes expuestos, los trabajadores podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las Autoridades, Órganos y Jerarquías de las Corporaciones Provinciales y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de ingerencia de éstas últimas. La empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

C.T.S. dispensará la adecuada protección a los empleados a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o desmérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear secciones sindicales en los centros de trabajo, teniendo en cuenta con carácter previo a su constitución, que tenga el 10% de afiliación en C.T.S.

Cada sección sindical así reconocida tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical. El delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales o gozará de las mismas garantías que los Delegados de los Representantes de los trabajadores en materia de derechos y garantías, disponiendo de veinte (20) horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Se podrá solicitar a la empresa un espacio para las reuniones de la sección sindical, con una antelación mínima de 24 horas.

#### Funciones:

a) Todas las recogidas establecidas en la L.O.L.S.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenece.

c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todo y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho a acceder ante los órganos de C.T.S. por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.

e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tabloneros de anuncios de uso exclusivo que, a tales efectos se establece en los centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

#### Derechos y garantías:

a) Disponer de un espacio adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario y material fungible necesario, previa petición.

b) C.T.S. habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

c) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

d) En el supuesto de sanciones por falta grave o muy grave, las secciones sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenido en cuenta por C.T.S.

e) Las secciones sindicales tendrá derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

f) Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y las causas de los mismos.

g) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuidos, para la asistencia a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la central sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

h) Ejercer como delegado sindical, y, en su nombre y representación de su sección sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

i) Expresar libremente opiniones respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

j) Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al 10% en el centro y en C.T.S. y nueve horas anuales si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones.

k) En los casos en que en éste artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de Agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para C.T.S. en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

#### ARTÍCULO 62º.- DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA

Los trabajadores de C.T.S. tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Dirección, de veinticuatro horas, salvo en los casos de urgencia como negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque los Representantes de los Trabajadores o las Secciones Sindicales o el 30% de la totalidad de la plantilla laboral de C.T.S., mediante firmas.

## CAPÍTULO XII

### FALTAS Y SANCIONES

#### ARTÍCULO 63º.- FALTAS Y SANCIONES

##### FALTAS:

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

##### 1.- FALTAS LEVES.- Son faltas leves:

- a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.
- b) La falta de asistencia sin causa justificada.
- c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.
- d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El indispuerto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada y tenga prohibido salir del domicilio por prescripción facultativa.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de C.T.S.
- h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.
- i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.
- k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.
- l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.
- m) La no comunicación por parte de los responsables de grupo de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

##### 2.- FALTAS GRAVES.- Son faltas graves:

- a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.
- b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causase perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador, utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia de lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

h) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control horario.

i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.

j) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.

l) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.

m) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, falta de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.

n) La simulación de enfermedad o accidente.

o) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.

p) Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

q) Abuso de autoridad.

### 3.- FALTAS MUY GRAVES.- Son faltas muy graves:

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.

d) Las ofensas verbales o físicas a superiores profesionales, compañeros y trabajadores a su cargo.

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.

h) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.

i) Violar secretos de C.T.S. cuando existan, con perjuicio para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

j) La reincidencia en el abuso de autoridad.

### SANCIONES:

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

1.- SANCIONES POR FALTAS LEVES.- Serán las siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2.- SANCIONES POR FALTAS GRAVES.- Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

3.- SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES.- Serán las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- b) Despido.

Se establece un procedimiento de revisión de las sanciones impuestas, a través de una Comisión Paritaria creada al efecto, a la que cualquier trabajador podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días de la notificación sancionadora. Este intento de solución de las divergencias laborales, tendrá carácter previo sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía judicial. Se considerará intentada la solución a través de la Comisión Paritaria cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se haya producido.

### CAPÍTULO XIII

#### COMISIÓN PARITARIA

##### ARTÍCULO 64º.- COMISIÓN PARITARIA

Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria compuesta por el Delegado de Personal (D<sup>o</sup>. Ángeles Torregrosa Martín), un miembro de la Sección Sindical (D<sup>o</sup>. M<sup>a</sup> del Pino Canales Priego) y dos miembros de la Empresa (D. Manuel Rey Moreno y D. Juan José Domínguez Labrador)

Las convocatorias de reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán en el plazo máximo de una semana a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación; en todo caso, existirá una reunión mensual que se efectuará en la última semana del mes.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

## CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA

### PRIMERA:

El Delegado de Personal de C.T.S. será informado previamente del proceso de adscripción, integración o transferencia a cualquier organismo público, y participará en la negociación de las cuestiones laborales de las mismas.

### SEGUNDA:

Si por cualquier norma de carácter legal, convenida o pactada, C.T.S. se disolviera, absorbiera o integrara en otro organismo del tipo y ámbito que fuera, el personal de dicho ente formará parte de la plantilla del organismo que se cree o constituya y, tan sólo en el caso de que tal subrogación no fuera jurídicamente posible, el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla integrará en la plantilla de la Corporación Municipal a todos los trabajadores, con respeto a todos los derechos económicos, categoría y antigüedad que actualmente tiene. En caso de que el Ayuntamiento de Sevilla conservara o tuviera atribuidas competencias, directa o indirectamente en materia turística, dicha plantilla se integrará en este área.

Así mismo los trabajadores que provienen de la Diputación, en caso de cese o liquidación en el Consorcio, se le reserva su opción a la vuelta a su anterior empleo en las mismas condiciones sociales y económicas.

### TERCERA:

En la aplicación del presente Convenio, se respetarán estrictamente las situaciones más beneficiosas reconocidas y consolidadas por los trabajadores/as en anteriores Convenios Colectivos y según vienen disfrutando a la firma del Convenio.

### CUARTA:

Los trabajadores que desarrollen las funciones de Jefe de Departamento percibirán un complemento por el desempeño de tal cargo, tal como se especifica en el Anexo II.

Los trabajadores que en la actualidad estén desarrollando dicha función, consolidarán el citado complemento en su cuantía, independientemente de que cesaran en tal cargo.

### QUINTA:

Todos los trabajadores contratados como Informadores Turísticos, pasarán a denominarse a partir de la firma del presente Convenio como Técnicos en Turismo – Puesto Base, encuadrados en grupo IV y le serán de aplicación todos los derechos que este Convenio recoge para dicho personal.

La adscripción al grupo IV será absoluta en cuanto a la realización de funciones, si bien se establecen niveles a efecto retributivo dentro del mismo en relación a los años de desempeño de dichas funciones. De tal forma, se establece un nivel para los Técnicos en Turismo-Puesto Base de 3er año (Técnico de 4ª), otro para los Técnicos en Turismo-Puesto Base de 4º año (Técnico de 3ª), otro para los Técnicos en Turismo-Puesto Base de 5º año (Técnico de 2ª), y otro para los Técnicos en Turismo-Puesto Base de 6º año (Técnico de 1ª) respectivamente, de acuerdo con lo establecido en las tablas del Anexo II.

Los derechos económicos y la adscripción al nivel de Técnicos en Turismo-Puesto Base de 3º año (Técnico de 4ª), de 4º año (Técnico de 3ª), de 5º año (Técnico de 2ª), y de 6º año (Técnico de 1ª) tendrán efectos desde el 1 de Enero del año de su cumplimiento.

Las nuevas contrataciones del grupo IV se incorporarán a efectos retributivos a la tabla de retribuciones básicas de Técnicos-Puesto Base (Anexo II).

**SEXTA:**

El personal del grupo V, por la propia naturaleza del puesto desarrollado y su nivel retributivo, no podrá acceder a los complementos de Exclusividad, Superior Categoría y Responsabilidad. Asimismo la pertenencia a este grupo implica la disponibilidad horaria fuera de la jornada habitual.

Se equiparará el salario base de los trabajadores que a la firma del presente convenio se encuentren incluidos en el grupo V, considerando como referencia comparativa el de mayor cuantía. Esta equiparación se producirá progresivamente en un periodo de 3 años (2005, 2006 y 2007). El trabajador con menor salario base del grupo V percibirá el ajuste salarial de tal forma que para el año 2005 cobrará 1/3 de la diferencia existente, en el 2006 1/2 de la diferencia existente en dicho año, y para el año 2007 se producirá la equiparación definitiva.

No obstante, los no afectados por dichos ajustes tendrán para el ejercicio de 2005 una subida mínima garantizada del 3% sobre las retribuciones consolidadas al 31 de Diciembre de 2004.

**SÉPTIMA:**

Las situaciones que en la actualidad se producen de realización de funciones de mayor responsabilidad de los puestos de Adjunto a Dirección y Auxiliar Administrativo adscrito al Departamento de Planificación y Control Presupuestario, serán retribuidos según las cuantías del Anexo II.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA:**

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en los Estatutos de Consorcio Turismo de Sevilla, las Ordenanzas Laborales y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatutos de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc.).

**SEGUNDA:**

La empresa y los trabajadores se comprometen a someterse a la mediación del SERCLA de Sevilla previamente a cualquier demanda o conflicto colectivo.

**TERCERA:**

Ambas partes apuestan decididamente por los Servicios Públicos de calidad y la defensa de los puestos de trabajo en el sector público.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**PRIMERA:**

Los conceptos retributivos incluidos en el Capítulo II del presente Convenio tendrán efecto a partir de 1 de enero de 2005 en las cantidades establecidas en las tablas salariales, salvo los gastos por desplazamiento, pluses de viajes y servicios especiales, que serán de aplicación desde el 1 de Enero de 2006.

## ANEXO I: GRUPOS FUNCIONALES Y ECONÓMICOS

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que presta sus servicios a C.T.S. se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes Grupos Económicos. No obstante, se respetarán todos los derechos adquiridos de los trabajadores en activo a la firma del convenio.

### **GRUPO I:**

Ordenanzas  
Repartidores  
Mozos  
Portero / recepcionista

Titulación exigida: Certificado de Escolaridad

### **GRUPO II:**

Auxiliares Administrativos  
Auxiliares de Información Turística  
Operadores informática  
Telefonistas  
Azafatas  
Conductores

Titulación exigida: Título de Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de F.P., Formación Profesional de 1º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

### **GRUPO III:**

Administrativos  
Programadores informática  
Secretariado de dirección  
RR.PP.  
Oficiales

Titulación exigida: Título de Bachiller, Técnico Superior en F.P., Formación Profesional de 2º Grado o equivalente, con las excepciones que por razón de oficio pudieran establecerse.

### **GRUPO IV:**

Técnicos

1. Jefe de Departamento
2. Puesto Base
  - 2.1. Técnico de 4ª (Hasta tercer año)
  - 2.2. Técnico de 3ª (Hasta cuarto año)
  - 2.3. Técnico de 2ª (Hasta quinto año)
  - 2.4. Técnico de 1ª (Hasta sexto año y siguientes)

Titulación exigida: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto, Formación Profesional de 3º Grado o equivalente.

### **GRUPO V:**

Mandos Superiores

Titulación exigida: Título de doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

**ANEXO II: TABLAS SALARIALES AÑO 2005**

**Apartado 1: SALARIO BASE**

GRUPO	ANUAL	MENSUAL
I	€ 16.085,76	€ 1.340,48
II	€ 17.342,40	€ 1.445,20
III	€ 18.000,00	€ 1.500,00
IV	€ 24.000,00	€ 2.000,00
V	€ 31.200,00	€ 2.600,00

**Apartado 2: PAGAS EXTRAORDINARIAS**

GRUPO	MARZO	JUNIO	DIC.	TOTAL ANUAL
I	€ 1.340,48	€ 1.340,48	€ 1.340,48	€ 4.021,44
II	€ 1.445,20	€ 1.445,20	€ 1.445,20	€ 4.335,60
III	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 4.500,00
IV	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 6.000,00
V	€ 2.600,00	€ 2.600,00	€ 2.600,00	€ 7.800,00

A estas cantidades se les añadirá la antigüedad y el complemento por idiomas.

**Apartado 3: JUBILACIÓN ANTICIPADA**

GRUPO	MÓDULO ANTIGÜEDAD	MÓDULO MES
I	€ 24,58	€ 1.152,53
II	€ 26,19	€ 1.261,95
III	€ 28,65	€ 1.433,85
IV	€ 30,29	€ 1.906,24
V	€ 43,67	€ 2.225,98

**Apartado 4: COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD**

CARGO	MENSUAL	ANUAL
Aux. Admvo. Dpto. Financiero	€ 300,00	€ 3.600,00
Director de Departamento	€ 600,00	€ 7.200,00
Adjunto a Dirección	€ 1.000,00	€ 12.000,00

**Apartado 5: RETRIBUCIONES BÁSICAS DE TÉCNICOS-PUESTO BASE**

**A) SALARIO BASE**

CATEGORÍAS-TÉCNICOS	ANUAL	MENSUAL
Técnico de 4ª (Hasta 3 años)	€ 18.240,00	€ 1.520,00
Técnicos de 3ª (Hasta 4 años)	€ 20.160,00	€ 1.680,00
Técnicos de 2ª (Hasta 5 años)	€ 22.080,00	€ 1.840,00
Técnicos de 1ª (Hasta 6 años y siguientes)	€ 24.000,00	€ 2.000,00

**B) PAGAS EXTRAORDINARIAS**

CATEGORÍAS-TÉCNICOS	MARZO	JUNIO	DICIEMBRE	TOTAL ANUAL
Técnicos de 4ª (Hasta 3 años)	€ 1.520,00	€ 1.520,00	€ 1.520,00	€ 4.560,00
Técnicos de 3ª (Hasta 4 años)	€ 1.680,00	€ 1.680,00	€ 1.680,00	€ 5.040,00
Técnicos de 2ª (Hasta 5 años)	€ 1.840,00	€ 1.840,00	€ 1.840,00	€ 5.520,00
Técnicos de 1ª (Hasta 6 años y siguientes)	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 2.000,00	€ 6.000,00

Estas cantidades son referenciales, debiendo actualizarse según IPC real de cada año más 1% adicional

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Luis...' and another signature below it.

Apartado 6: COMPLEMENTO DE CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO

Año	Complemento Mensual
2005	€ 62,50
2006	€ 125,00
2007	€ 187,00
2008	€ 250,00

Estas cantidades son referenciales, debiendo actualizarse según IPC real de cada año más el 1% adicional

**ANEXO III: TABLA DE COTIZACIONES DE SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE CONSORCIO TURISMO DE SEVILLA CUANDO SEAN REALIZADOS POR SU PERSONAL DE PLANTILLA FUERA DEL HORARIO HABITUAL EN SEVILLA Y PROVINCIA.**

**AÑO 2005**

DENOMINACION DEL SERVICIO	CUANTIFICACIÓN	SUPLEMENTO FESTIVOS/SABADOS/DOMINGOS
Servicios de hasta 4 horas de duración	€ 50,00	+ 30%
Servicios de 4 a 6 horas de duración	€ 70,00	+ 30%
Servicios de 6 a 8 horas de duración	€ 90,00	+ 30%

**NOTAS:**

- Cuando se utilice el vehículo propio para cualquiera de estos servicios se abonarán 12,02 € en Sevilla capital y a razón de 0,21 € por Kilómetro cuando sea fuera o en otra provincia.
- Horas extras en la oficina según fórmula.
- El trabajador podrá optar entre cobrar el suplemento de festivo, sábado o domingo (30%) o descansar por día de compensación de festivo.

Excmo. Sr. D. Alfredo Sánchez Monteseirín  
Presidente Consorcio "Turismo de Sevilla"

2845729 y

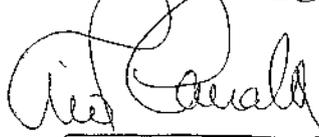


D. Diego Carlos García Cebrián  
Secretario Política Sindical FSP-UGT Sevilla

DNI. 28665702

D<sup>a</sup>. Angeles Torregrosa Martín  
Delegada de Personal Consorcio "Turismo de Sevilla"

DNI: 28425108 J



D<sup>a</sup>. Pino Canales Priego  
Secretaria Organización Sección Sindical FSP-UGT  
Sevilla Consorcio "Turismo de Sevilla"

DNI. 35.104.473 -X