

**2º CONVENIO DE LA EMPRESA MUNICIPAL CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA, S.A. (CONCURSA)**

**ÍNDICE:**

**CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

- Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL
- Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL
- Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL
- Artículo 4. COMISIÓN PARITARIA
- Artículo 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA
- Artículo 6. COMPENSACION Y ABSORCION
- Artículo 7. PRELACIÓN DE NORMAS
- Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Artículo 10. PRINCIPIOS GENERALES
- Artículo 11. ENCUADRAMIENTO EN EL GRUPO PROFESIONAL.
- Artículo 12. GRUPOS PROFESIONALES
- Artículo 13. MOVILIDAD FUNCIONAL
- Artículo 14. PLANTILLA

**CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS**

- Artículo 15. PROVISIÓN DE VACANTES.
- Artículo 16. REINCORPORACIÓN DE EXCEDENCIA.
- Artículo 17. PROMOCIÓN INTERNA
- Artículo 18. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO
- Artículo 19. ÓRGANO DE SELECCIÓN.
- Artículo 20. CONTRATACIÓN TEMPORAL
- Artículo 21. PERIODO DE PRUEBA.
- Artículo 22. FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS
- Artículo 23. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

**CAPÍTULO IV - MATERNIDAD, PATERNIDAD, INCAPACIDAD Y JUBILACIÓN**

- Artículo 24. MATERNIDAD Y PATERNIDAD
- Artículo 25. INCAPACIDAD TEMPORAL
- Artículo 26. JUBILACIÓN

**CAPÍTULO V- JORNADA, HORARIOS, LICENCIAS Y VACACIONES**

- Artículo 27. JORNADA DE TRABAJO Y JORNADA REDUCIDA

- 
- Artículo 28. HORARIOS
  - Artículo 29. VACACIONES
  - Artículo 30. PERMISOS RETRIBUIDOS
  - Artículo 31. PERMISOS SIN RETRIBUIR
  - Artículo 32. EXCEDENCIAS

#### CAPÍTULO V - RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

- 
- 
- Artículo 33. PRINCIPIOS GENERALES
  - Artículo 34. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
  - Artículo 35. COMPLEMENTO ARMONIZACIÓN SALARIAL
  - Artículo 36. PLUS DE ANTIGÜEDAD
  - Artículo 37. COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD
  - Artículo 38. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD
  - Artículo 39. PAGAS EXTRAORDINARIAS.
  - Artículo 40. PRODUCTIVIDAD.
  - Artículo 41. PLAN DE PENSIONES.
  - Artículo 42. SEGURO DE VIDA.

#### CAPÍTULO VI- BENEFICIOS SOCIALES

- 
- 
- Artículo 43. SEGURO MÉDICO.
  - Artículo 44. PREMIO DE FIDELIDAD.
  - Artículo 45. GESTACIÓN.
  - Artículo 46. ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS.
  - Artículo 47. SEGURIDAD E HIGIENE.
  - Artículo 48. RECONOCIMIENTO MÉDICO.
  - Artículo 49. AYUDA DE COMEDOR/GASTOS DE VIAJE.
  - Artículo 50. CONCILIACIÓN FAMILIAR.

#### CAPÍTULO VII - REGIMEN DISCIPLINARIO

- 
- Artículo 51. PRINCIPIOS GENERALES
  - Artículo 52. FALTAS LEVES
  - Artículo 53. FALTAS GRAVES
  - Artículo 54. FALTAS MUY GRAVES
  - Artículo 55. SANCIONES
  - Artículo 56. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS
  - Artículo 57. EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

Anexo TABLA SALARIAL

## **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES**

El presente Convenio Colectivo se suscribe por la representación legítima de CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA, S.A., (**CONTURSA** a partir de ahora), como Centro de Trabajo de Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores (RTT, a partir de ahora) de la misma, como la legítima representación de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en **CONTURSA**.

### **Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo regulara las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios para **CONTURSA**, con independencia del lugar donde desarrollen el mismo.

### **Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL**

El Convenio es de ámbito de Empresa (Centro de Trabajo) y regula las relaciones laborales de **CONTURSA**, y la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la misma, con las excepciones que a continuación se indican:

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio, el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. ÁMBITO TEMPORAL**

El presente convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 2019, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2020.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia con tres 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, renovándose automáticamente, siempre que lo permita la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenimiento de Gasto Público, así como la Ley de presupuestos Generales del Estado o de la Comunidad Autónoma de Andalucía de cada año, sus cuantías económicas conforme a lo que se establezca legalmente para las entidades del sector público

### **Artículo 4. COMISIÓN PARITARIA**

Con la finalidad de interpretar, conciliar, vigilar y regular las cuestiones controvertidas que se susciten del presente Convenio Colectivo, a partir de la fecha se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del alcance de cumplimiento.

La composición de la comisión será de seis miembros, tres elegidos por la empresa y tres elegidos por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, todos ellos con voz y voto y pudiendo asistir a las reuniones cuantos asesores

sean pertinentes, con voz pero sin voto. Los votos se podrán delegar en cualquier persona que pertenezca a la comisión.

Sus reuniones tendrán lugar, al menos, una vez cada trimestre y siempre que lo requiera la urgencia o necesidad de algún problema a interpretar o de seguimiento.

La respuesta de la comisión paritaria deberá darse en el plazo de quince días desde que la cuestión pueda ser planteada por cualquier trabajador o por la propia empresa, y sus acuerdos tendrán carácter ejecutivo inmediato, requiriendo para su adopción un mínimo de cuatro votos.

Por tanto las funciones de la presente comisión serán:

- Interpretación de las cláusulas del convenio.
- Seguimiento del cumplimiento del mismo.

La Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 3 días laborables, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de 15 días laborables a partir de la fecha de petición de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita acompañando cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que se promueva ante ella. Dicha documentación será anexada al acta que deberá ser levantada al término de la reunión por el secretario, reflejando de forma expresa las posturas planteadas por las partes y los acuerdos o desacuerdos que hubiere.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria deberán ser adoptados por mayoría absoluta de votos de sus miembros, siempre que además exista a su vez mayoría absoluta dentro de cada parte (Dirección/RTT).

De sus reuniones se levantará el acta correspondiente, que deberán firmar ambas representaciones al término de las mismas o en el plazo de cinco días laborables.

El tiempo de asistencia a las reuniones de la comisión paritaria, será considerado -a todos los efectos- como tiempo efectivo de trabajo, y sin cargo al crédito de horas sindicales. Será computado conforme a la duración real de la reunión.

En el supuesto de discrepancias en el seno de la Comisión, las partes se someterán a lo que determine el Servicio de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERCLA).



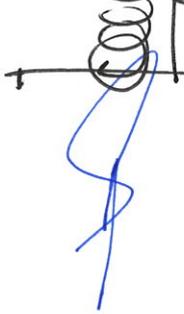
## **Artículo 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA**

Cualquiera de las partes negociadoras podrá pedir la revisión del presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan solo notificarlo a la otra parte, mediante comunicación escrita con una antelación de noventa días naturales a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su constancia.

Denunciado el Convenio, se mantendrá en vigor el presente Convenio Colectivo, hasta la firma de un nuevo Convenio que sustituya al anterior.



Entre la denuncia del Convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses.



En caso de no existir denuncia por alguna de las partes, entenderá prorrogado en su totalidad por períodos sucesivos de un año, salvo las retribuciones económicas que se revisarán, en su totalidad, según lo establecido en el **artículo 3** de este convenio.

## **Artículo 6. COMPENSACION Y ABSORCION**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

## **Artículo 7. PRELACIÓN DE NORMAS**



Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre CONTURSA y sus empleados/as, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones son distintas de las establecidas por los reglamentos o más disposiciones de carácter general.

En lo no previsto, se estará a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores y los artículos aplicables a las sociedades mercantiles municipales del Estatuto Básico del Empleado Público que, en la actualidad, son los artículos 52 a 55 y 59.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el personal de CONTURSA, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

## **Artículo 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no se aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión negociadora se reunirá para

examinar si afecta fundamentalmente al mismo, debiendo, en caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente.

En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

### **Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa, basados en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de la Empresa y los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Los RRTT serán informados por escrito y antes de su aplicación de aquellas acciones de carácter organizativo que afecten directamente a los trabajadores tal y como establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Tomando como referencia los 42 trabajadores/as fijos, a la firma del presente convenio, CONTURSA, siempre que la legislación vigente lo permita así como su situación económica y presupuestaria, aplicará el cien por cien de la tasa de reposición.

Excepcionalmente, y cuando ello esté justificado por resultar imposible desarrollarlo con la plantilla fijada la especialidad de las tareas, CONTURSA podrá acudir a la contratación mediante ETT, previa información detallada: objeto, causa, duración estimada, a los RRTT.

## **CAPÍTULO II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Artículo 10.- PRINCIPIOS GENERALES**

Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta los puestos de trabajo que desempeñan, que requerirán una serie de factores, tales como: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, en relación al puesto de trabajo y las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente relacionada con las necesidades y la realidad de la empresa,

facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de sexo, o de cualquier otra índole.

### **Artículo 11.- ENCUADRAMIENTO EN EL GRUPO PROFESIONAL**

La clasificación profesional de los trabajadores/as incluidos en el ámbito del presente Convenio, está directamente relacionado con la estructura organizativa de la empresa y el puesto de trabajo que desempeña.

### **Artículo 12.- GRUPOS PROFESIONALES**

Se establecen seis grupos profesionales:

Grupo profesional 1

#### **DIRECTOR/A DE ÁREA**

Se entiende por área, la unidad de gestión que controla, y supervisa a más de un departamento o servicio, con identidad propia. La dirección de área, es un puesto de mando que depende directamente del Gerente, ante el que es responsable y cuya competencia comprende funciones de gestión, asesoramiento y propuestas, en función de las características de las áreas, que en cualquier momento pudieran existir. Su desempeño requiere los conocimientos y la experiencia necesaria, en relación a los departamentos de su dependencia.

Grupo profesional 2

#### **JEFE/A DE DEPARTAMENTO**

Se entiende por departamento, la unidad de gestión, comercial o de servicio, con identidad propia, dentro de cada una de las áreas de la empresa, financiera, comercial, servicios generales, etc. Es un puesto de mando que depende directamente del Director/a de área o del Gerente, de quién dependerá, según los casos y cuya competencia comprende la gestión, control y supervisión de las actividades propias de su departamento. Su desempeño requiere los conocimientos y la experiencia necesaria, en relación a su departamento.

Grupo profesional 3

#### **ADJUNTO/A A JEFE/A DE DEPARTAMENTO**

Puesto de trabajo al que compete la colaboración con el Jefe/a de su departamento, del que depende directamente, a quien en situaciones excepcionales podrá suplir o sustituir. Para desempeñar el puesto se requerirán los conocimientos y la experiencia necesaria, en relación a su departamento y al puesto que ocupa.



Grupo profesional 4

**COMERCIALES**

Puesto de trabajo al que compete, principalmente, la gestión de venta de los distintos productos de la empresa, ferias, congresos, eventos varios y servicios. Depende directamente del Jefe/a del departamento, donde están encuadrados y el puesto requerirá los conocimientos y experiencia necesarios para la venta del producto que se le encomiende.



Grupo profesional 5

**ADMINISTRATIVOS**

Puesto de trabajo al que compete, principalmente, la gestión administrativa de los distintos departamentos de la empresa, encuadrados en las distintas áreas. Depende directamente del Jefe/a del departamento, y el puesto requerirá los conocimientos y experiencia necesarios para la gestión administrativa que se le encomiende. Podrá depender del Gerente cuando el puesto así lo requiera.

Grupo profesional 6



**MANTENIMIENTO**

Puesto de trabajo al que compete, principalmente las tareas relacionadas con el mantenimiento de las instalaciones y el montaje y desmontaje de eventos, en definitiva con la parte técnica de la actividad de la empresa. Depende directamente del Jefe/a del departamento, donde estén encuadrados y el puesto requerirá los conocimientos y experiencia necesarios para las tareas que se le encomiende.

**Artículo 13. MOVILIDAD FUNCIONAL**



La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas para la pertenencia al grupo profesional regulándose, en lo no previsto por este Convenio, por lo establecido sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención que, en todo caso, no podrá ser superior a seis meses en un año. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de



realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio del derecho del trabajador/a a percibir durante el desempeño de dichas funciones las diferencias retributivas correspondientes.



En caso de discrepancia entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as sobre el alcance de la movilidad funcional, la controversia se someterá al arbitraje del SERCLA.



Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.



#### **Artículo 14. PLANTILLA**

Se considerará plantilla de CONTURSA a todos los/as trabajadores/as contratados laboralmente, directamente por ésta, e incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo.

Dentro del primer trimestre natural de cada año, la dirección de CONTURSA publicará la plantilla de personal fijo, fijo discontinuo y temporales eventuales, en la que constará el nombre de cada empleado y el grupo profesional al que pertenece.



### **CAPÍTULO III – CONTRATACIÓN. SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS**



La selección de personal y la provisión de puestos de trabajo, se llevará a cabo cumpliendo con los principios y requisitos establecidos en el artículo del 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público, así como lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya y el Procedimiento para la Selección de Personal, aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.



#### **Artículo 15. PROVISIÓN DE VACANTES.**

Cuando **CONTURSA** necesite cubrir un puesto de trabajo ya existente o de nueva creación, éstos se cubrirán preferentemente con personal de plantilla, y cuando esto no sea posible se recurrirá a personal externo.

Los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios tendrán las mismas oportunidades para acceder a él.



En todo caso la provisión de vacantes se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, capacidad, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario, respetando el siguiente orden de prelación:

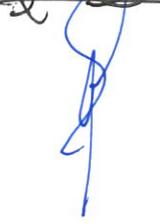
- a) Personas en situación de excedencia voluntaria que hayan solicitado la reincorporación y que provengan del mismo grupo o categoría similar.
- b) Concurso de promoción interna.
- c) Oferta Pública de empleo, mediante el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

#### **Artículo 16. REINCORPORACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA.**



Todas aquellas personas que se encuentren en situación de excedencia voluntaria, tendrá derecho a solicitar su incorporación a alguna de las plazas que estén vacantes o sean de nueva creación, siempre que reúnan los requisitos exigidos y previo a la convocatoria de concurso de promoción interna.

#### **Artículo 17. PROMOCIÓN INTERNA**



Cuando los puestos de trabajo vacantes, ya existentes o de nueva creación, no fueran cubiertos por trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, se ofrecerá a los trabajadores/as de CONTURSA, en convocatoria única y por la modalidad de concurso de promoción interna.

En el proceso se tendrá en cuenta lo siguiente:

- 
- a) La convocatoria y resolución corresponderá al órgano competente de CONTURSA.
  - b) Se valorarán entre otros los siguientes méritos:



Titulaciones académicas relacionadas directamente con el puesto la que se aspira, aparte de la exigida para acceder a la misma. No se valorarán los títulos o cursos académicos de nivel inferior al necesario para alcanzar la titulación exigida para el puesto al que se opta.



La realización de cursos de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con el puesto al que se opta y aquellos cursos que se mencionen en la convocatoria. Las respectivas convocatorias determinarán la valoración a otorgar a cada curso en función de su duración y la existencia o no de pruebas de aptitud.

Pruebas teóricas

Aptitudes demostradas en el desempeño de su puesto de trabajo

De cada fase del procedimiento se informará a los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de no ser cubierta por personal de CONTURSA, se cubrirá mediante Oferta de empleo público, mediante el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

### **Artículo 18 . OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO**

Se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en CONTURSA y que no hayan sido cubiertas en las fases anteriores.

La oferta pública de empleo, se desarrollará conforme a lo establecido en el proceso de selección aprobado por el Consejo de Administración de CONTURSA.

### **Artículo 19. ÓRGANO DE SELECCIÓN.**

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a participar, en el porcentaje que se determine, en los procedimientos para la selección de personal aprobados por el Consejo de Administración.

### **Artículo 20. CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

Siempre que lo permita la legislación, los puestos vacantes, de urgente necesidad o de duración determinada, podrá ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente. No obstante habrá que justificar la urgencia, y la excepcionalidad de la situación.

Cuando se trate de contratar a personal para la realización de determinados eventos o para cubrir periodos de acumulación de tareas, exceso de actividad o circunstancias del mercado, se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del E.T., o a la normativa aplicable en cada momento.

### **Artículo 21. PERIODO DE PRUEBA**

Todas las contrataciones de nuevo personal quedarán sujetas a un período de prueba, que se concertará por escrito y que expresamente se fija en la siguiente duración:

- GRUPO PROFESIONAL 1 y 2: 6 meses
- RESTO GRUPOS PROFESIONALES : 2 meses

En el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el vínculo, sin otro requisito que la comunicación por escrito a la otra parte de su decisión, y sin que en tal comunicación las partes vengan obligadas a explicar los motivos de su decisión. Superado el período de prueba, éste computará a todos los efectos que proceda. La situación de Incapacidad Temporal (IT) que afecte al trabajador durante el período de prueba,



interrumpirá el mismo, que volverá a computarse con la reincorporación del trabajador

#### **Artículo 22. FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS.**

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito. Deberá entregarse copia básica de los contratos a los Delegados de Personal del centro de destino o presidente del comité de empresa, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial. Esta copia contendrá todos los datos del contrato a excepción del número de DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.



#### **Artículo 23. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

La Empresa se compromete a estudiar las medidas de flexibilidad internas necesarias que permita la legislación laboral, antes de utilizar medidas de carácter traumáticas relativas a la flexibilidad externa. Todo ello con el objetivo del mantenimiento del empleo. En tal supuesto, en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo se establecerá un plan que contenga las citadas medidas.



### **CAPÍTULO IV - MATERNIDAD, PATERNIDAD, INCAPACIDAD Y JUBILACIÓN**

#### **Artículo 24.- MATERNIDAD Y PATERNIDAD**



Durante la vigencia del presente Convenio, el período mínimo de baja por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas para el caso de parto o adopción de hijo, aplicándose los periodos legales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de adopción o parto múltiples. Para cualquier otro aspecto relativo a esta situación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.



En relación a la suspensión del contrato por paternidad, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes en cada momento.

#### **Artículo 25. INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)**

La incapacidad temporal (IT) es aquella situación en la que el trabajador está impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo.



El motivo puede ser tanto la enfermedad común o profesional, como el accidente, ya sea de trabajo o no.

En las ausencias por enfermedad, será obligatorio presentar en el Departamento de recursos humanos antes de que transcurran más de tres días, justificante médico, sin el cual se vendrá a lo que esté establecido por la normativa vigente.



Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de IT derivada de enfermedad común o accidente laboral la empresa complementará hasta el 100% del total de sus retribuciones a partir del primer día.

Aquel trabajador/a que le sea declarada Invalidez permanente, tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, durante los dos años siguientes a dicho reconocimiento y sea objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

Para cualquier otro aspecto relativo a esta situación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes.



### **Artículo 26. JUBILACIÓN**

Los trabajadores que cumplan la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social estarán obligados a jubilarse, extinguiéndose por jubilación la relación laboral, siempre y cuando:

- 
- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
  - b) Dicho puesto de trabajo tenga previsto reponerse por CONTURSA.

Asimismo, se le reconoce a los trabajadores que cumplan los requisitos la posibilidad de jubilarse anticipadamente, así como, siempre que exista consenso con la empresa, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial o activa.

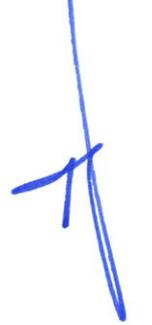


## **CAPÍTULO V- JORNADA, HORARIOS, LICENCIAS Y VACACIONES**



### **Artículo 27. JORNADA DE TRABAJO Y JORNADA REDUCIDA**

Se establece una jornada laboral semanal de treinta y cinco horas, en cómputo anual, de trabajo efectivo, deducidas fiestas y vacaciones, que no podrá superar las 1.547 horas/año, para el 2.019, revisándose este cómputo en cada ejercicio, en caso de prórroga.



Según establece el art. 37.6 del E.T., quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por acuerdo de las partes, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 28.- HORARIOS**



Atendida la especial naturaleza de las actividades de **CONTURSA** y la necesidad de adecuar los horarios de trabajo del personal a las variaciones o incrementos del trabajo que se producen temporalmente en función del calendario de eventos, departamentos o puestos de trabajo, se conviene que la distribución de la jornada que se ha estipulado en el apartado anterior, se efectuará en la siguiente forma:

- 
- a) Una jornada laboral fija o predeterminada durante todo el año, cuya distribución será conforme se establece en el calendario laboral de cada año.
  - b) La diferencia de horas entre el cómputo anual y la jornada laboral fijada para cada año, constituirán una bolsa de horas que y serán distribuidas de la forma que estime conveniente **CONTURSA** para atender a las necesidades del servicio.



Igualmente y en atención a las actividades que **CONTURSA** desarrolla, que implican trabajo efectivo durante sábados, domingos y festivos, se conceptuarán los que se trabajen como días hábiles, comprometiéndose el personal implicado en dichas actividades a mantener los servicios necesarios para el normal desarrollo de las mismas.

Tanto las horas efectuadas en sábados, domingos y festivos, como en horario nocturno (de diez de la noche a seis de la mañana) se deducirán de la bolsa de horas a razón de hora y media, y dos horas respectivamente, por hora efectiva realizada.

El trabajador deberá descansar como mínimo dos días a la semana, acumulables por periodos de hasta 14 días, que como regla general serán los

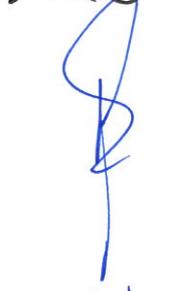


sábados y domingos. Para el resto de los descansos, fiestas y permisos se establecerán los periodos mínimos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La dirección procurará, que el trabajador descanse al menos dos fines de semana al mes.



El cómputo de bolsa de hora de cada año deberá estar a 0 a 31 de diciembre. Para ello durante el ejercicio se controlarán los posibles excesos y se compensarán con descansos. En el supuesto de que algún trabajador, a 31 de diciembre de cada año, sobrepasara o no hubiera cubierto el cómputo anual de la bolsa de hora, se analizarán las circunstancias en la comisión paritaria y se adoptarán las medidas que estimen oportunas.



Con carácter general, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo en los días en que se efectúe la rotación del horario de trabajo, en los días posteriores a fines de semana, días festivos trabajados y días cuyos horarios de trabajo se encuentren previamente planificados en los cuadrantes de trabajo, en cuyo caso el descanso quedará limitado a diez horas.

#### **HORARIO DE JORNADA**



El horario de la jornada partida, será de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:30 horas y los viernes de 9:00 a 14:00 horas, excepto durante el periodo de jornada reducida que comprende lunes, martes y miércoles santo, feria de abril, desde el primer día hábil a partir del 25 de diciembre al primer día hábil después del 6 de enero y de 1 de junio a 31 de agosto, que será de 9:00 a 14:00 horas. En función de la actividad, la fecha del 1 de junio se podrá retrasar o adelantar, en cuyo caso también se retrasaría o adelantaría la finalización del periodo de jornada reducida, en el mismo número de jornadas.



No obstante lo anterior, el horario podrá adaptarse en los departamentos afectados, en función de los eventos.

Este horario se verá incrementado, en función de las necesidades de cada departamento, con las extensiones a cuenta de la bolsa horaria estipulada para cada año.



#### **HORARIOS DE TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y DÍAS FESTIVOS DURANTE LA CELEBRACIÓN DE EVENTOS.**

Con el fin de reducir el número de fines de semana y días festivos trabajados, el personal que deba prestar servicios los días de celebración de feria o congreso, podrá adaptar sus horarios de trabajo a los horarios de desarrollo del evento.



### Artículo 29. - VACACIONES

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a un periodo de vacaciones, en conjunto anual, de veintitrés días laborables, considerando a estos efectos como no laborables los sábados, domingos y festivos. El personal que lleve menos de un año disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera.



Con carácter general el periodo vacacional se disfrutará durante los meses de julio y agosto. Se podrá convenir la división en un máximo de dos periodos, siempre y cuando no afecte al normal funcionamiento de los departamentos y de la empresa en general. El calendario de vacaciones se elaborará, de acuerdo con el responsable del departamento, debiendo conocerse con dos meses de antelación al periodo del disfrute.



En caso de desacuerdo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 38)

El personal que se halle en situación de IT antes de iniciar o durante sus vacaciones conservará el derecho al disfrute de las mismas según el artículo 38.3 E.T.



### Artículo 30.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

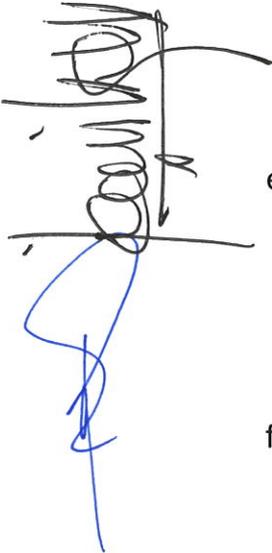


a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Pudiéndose disfrutar a solicitud de la persona contrayente en cualquier época del año y no cuando se produzca el hecho causante, a solicitud y justificación del trabajador o trabajadoras, y de común acuerdo con la empresa.



b) Tres días en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los solos efectos del apartado a), b) y c), tendrá la misma consideración que el cónyuge, el/la compañero/a con la que constituya una pareja de hecho, siempre que se justifique a través de la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho-

- 
- 
- 
- 
- c) Un día por traslado del domicilio habitual y dos si es fuera de la localidad de Sevilla.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Se acuerdan como deberes inexcusables de carácter personal, la expedición y renovación del D.N.I., Carnet de Conducir y Pasaporte.
- e) Todo trabajador tendrá derecho, durante el tiempo indispensable, a la visita médica, con la autorización del Jefe de Personal y posterior justificación. Y al acompañamiento a médicos a hijos menores de 16 años o de familiares de primer grado que por razones médicas o de incapacidad, debidamente justificadas, no puedan asistir individualmente a consulta médica.
- f) Para someterse a exámenes oficiales o pruebas de aptitud para obtención de título profesional o académico, un máximo de diez (10) días laborables, en período de dos (2) por examen y cuatro (4) si es fuera de la provincia.
- g) Dos días laborables durante la celebración de la Feria de Abril, que con carácter general, coincidirá con el Jueves y Viernes, así como el 24 y 31 de diciembre, que no podrán trasladarse a otro día en caso de que coincidiera con sábado, domingo o festivo.
- h) Los puentes del año se repartirán en los distintos Departamentos, en función de las necesidades del servicio.

Para la aplicación de este artículo, se tendrán en cuenta los nuevos modelos de familia.

### **Artículo 31.- PERMISOS SIN RETRIBUIR**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de 15 días y por una sola vez al año.

La petición deberá efectuarse por escrito y la empresa lo concederá en función de las necesidades del servicio.

Para supuestos que excedan del tiempo establecido en el primer párrafo, se estará a lo dispuesto en el Art. 45, del Estatuto de los Trabajadores, que regula la suspensión del contrato de trabajo.

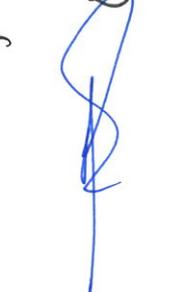


### **Artículo 32.-EXCEDENCIAS**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.



El trabajador con al menos una antigüedad en CONTURSA de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.



La excedencia forzosa, dará derecho al trabajador a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Para cualquier otro aspecto relacionado con la situación de excedencia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO VI - RETRIBUCIONES ECONÓMICAS**



#### **Artículo 33.- PRINCIPIOS GENERALES**

Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio, se considerarán brutas y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales establecidos en cada momento.

El pago del salario fijo se efectuará por meses vencidos.



Las pagas extraordinarias se abonarán según el artículo 39.

El pago de las retribuciones de los trabajadores fijos y con contratos temporales escritos, se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorros. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones a que haya lugar.



#### **Artículo 34.-CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

##### **A) SALARIO FIJO**

El Salario fijo especificado para cada grupo profesional en el presente Convenio, se compone de:

##### **1.- Salario Base.**

Se entiende por tal el salario fijado por unidad de tiempo y que la empresa abona a los trabajadores según su grupo profesional.



## 2.- Complemento por grupo profesional.

Se entiende como tal el que se abona a los trabajadores en función de su grupo profesional.



### **B) COMPLEMENTOS SALARIALES**

Retribución del trabajador que se sumará al salario fijo cuando concurren los requisitos y circunstancias que dan derecho a su percepción:



#### DE VENCIMIENTO PERIÓDICO MENSUAL PERSONALES

- Complemento de armonización salarial
- Plus de antigüedad.

#### DE PUESTOS DE TRABAJO

- Complemento de responsabilidad
- Complemento de especial disponibilidad



#### DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

- Pagas extraordinarias.
- Productividad.



#### RETRIBUCIONES EN ESPECIE

- Plan de pensiones
- Seguro de Vida



### **Artículo 35. COMPLEMENTO DE ARMONIZACIÓN SALARIAL**

Todos los trabajadores fijos y en alta, a la firma del presente convenio, mantendrán, como mínimo, la misma retribución bruta, que venían percibiendo con anterioridad a dicho acto. En consecuencia, la diferencia entre el nuevo salario base, la antigüedad, el complemento de grupo profesional, el complemento de responsabilidad y el de especial disponibilidad, conformarán el complemento de armonización salarial que será consolidable.

### **Artículo 36.- PLUS DE ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad será del 7% del Salario Base, pactado para categoría profesional, con un máximo del 70%, debiéndose calcular el mismo por trienios. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan, y todos ellos se abonarán con arreglo al sueldo base que el trabajador tenga en cada momento.

### **Artículo 37.- COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD**

Este complemento valora la complejidad del puesto, así como el número de trabajadores dependientes o a sus órdenes, y el impacto en caso de errores en la gestión. Se establecerán dos niveles, para diferenciar aquellos que tienen una especial incidencia en el presupuesto. Este complemento no será consolidable, teniendo derecho al mismo en tanto se ocupe un determinado



puesto; el cambio de puesto generará por tanto un incremento o una disminución de este complemento. De manera excepcional se considerará consolidada la parte del complemento de armonización salarial, que en el ejercicio 2.019, se hubiera incluido en este complemento.



### **Artículo 38. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DISPONIBILIDAD**

La actividad de la empresa, por sus especiales características, se desarrolla de lunes a domingo. No obstante existen determinados puestos, que de manera habitual, desarrollan su actividad durante los fines de semana y festivos; con este complemento se trata de primar esta circunstancia frente aquellos puestos que no están sujetos a esta disponibilidad. Este complemento no será consolidable, teniendo derecho al mismo en tanto se ocupe un determinado puesto; el cambio de puesto generará por tanto un incremento o una disminución de este complemento. De manera excepcional se considerará consolidada la parte del complemento de armonización salarial, que en el ejercicio 2.019, se hubiera incluido en este complemento.



### **Artículo 39.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio, percibirán las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base y complementos, salvo el de productividad.

Las pagas extraordinarias se devengarán de la forma siguiente:

- 
- a) La de junio, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
  - b) La de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas prorrateándose mensualmente junto con la nómina correspondiente, salvo en aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio estuvieran percibiendo las pagas extraordinarias en fechas distintas a las de la nómina, en cuyo supuesto sería entre los días 15 y 20 del mes respectivo, es decir, junio, y diciembre.



### **Artículo 40.- PRODUCTIVIDAD**

Se entiende por productividad, aquel complemento salarial de carácter variable que la empresa puede abonar, con carácter individual a un trabajador/ra en función de unos objetivos previamente establecidos y negociado con los representantes de los trabajadores, tanto los objetivos a cumplir como las cantidades a percibir. Se devengarán anualmente y se abonarán en el ejercicio siguiente. No tendrán carácter consolidable y no se computarán para el cálculo de las pagas extraordinarias. Serán requisitos indispensables, que la empresa tenga beneficios y la disponibilidad económica, así como que su cuantía, en términos globales, se adecue a las posibilidades de incremento salarial anual, permitidas por la normativa de estabilidad presupuestaria o cualquier otra que pudiera ser de aplicación.



### **Artículo 41.- PLAN DE PENSIONES.**

Como retribución en especie, la empresa promoverá, con una entidad aseguradora o bancaria, un plan de pensiones cuyos partícipes y beneficiarios serán los trabajadores fijos y en alta. Las aportaciones de la empresa será un porcentaje del salario anual, excluido la productividad, en función de la edad de cada trabajador:

- 
- De 18 a 35 años, 3% del salario mensual, cada trimestre.
  - De 36 a 45 años, 4% del salario mensual, cada trimestre.
  - De 46 a 65 años, 5% del salario mensual, cada trimestre.

El trabajador podrá realizar aportaciones voluntarias al plan de pensiones que se constituya en su favor.



### **Artículo 42.- SEGURO DE VIDA.**

Como retribución en especie, todos los trabajadores fijos de **CONTURSA** tendrán derecho a un seguro de vida y accidente que cubra la muerte e invalidez absoluta derivada por cualquier causa o accidente. A los solos efectos determinar la cuantía de la indemnización, se establecen tres grupos:



1 Director de Área.....	90.151,82 €
2 Jefe Departamento.....	60.101,21 €
3 Otros.....	37.563,26 €



## **CAPÍTULO VII - BENEFICIOS SOCIALES**



### **Artículo 43. - SEGURO MÉDICO**

Los trabajadores fijos que lo deseen podrán afiliarse a un seguro médico voluntario, con la compañía aseguradora que la empresa determine, asumiendo ésta el 50% del coste de la prima del asegurado y sus beneficiarios. Se entenderá por asegurado al trabajador y los beneficiarios, el cónyuge e hijos. El trabajador que voluntariamente renuncie a este beneficio, no podrá reclamar la cuantía equivalente a la parte de la prima que hubiera abonado la empresa por él y sus beneficiarios.



### **Artículo 44. - PREMIO DE FIDELIDAD**

Todo trabajador que preste sus servicios en esta empresa durante veinte (20) años ininterrumpidos, tendrá derecho a una gratificación equivalente a dos mensualidades brutas, igual a la que estuviera percibiendo en ese momento, siempre que su trayectoria profesional lo avale, a criterio de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

### **Artículo 45. - GESTACIÓN**

La trabajadora al quedar embarazada, previa justificación facultativa, tendrá derecho a que por parte de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se examine y valore el puesto de trabajo que desempeña, modificando o suprimiendo aquellas tareas que pudieran afectar a su estado.

  
**Artículo 46. - ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS**

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del tiempo trabajado. La empresa en los casos de necesidad estudiará la concesión de préstamos siempre y cuando el periodo de devolución, no supere el año y la situación económica lo permita.

  
**Artículo 47. - SEGURIDAD E HIGIENE SALUD LABORAL**

En esta materia, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

  
**Artículo 48.- RECONOCIMIENTO MÉDICO**

La empresa se obliga a que sus trabajadores efectúen el reconocimiento médico periódico, ya sea mediante solicitud al Centro de Seguridad e Higiene, a los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, o con cualquier otro servicio médico que, libremente, sea concertado por las empresas.

  
**Artículo 49.- AYUDA DE COMEDOR/GASTOS DE VIAJE**

CONTURSA aportará los recursos necesarios para que todos los trabajadores puedan disponer de lunes a jueves de un menú completo en las instalaciones del Palacio por un coste reducido, siendo sufragado por la empresa el resto del coste.



Los viernes, sábados, domingos y festivos que, por motivo de la actividad, el trabajador preste sus servicios durante la jornada en las instalaciones, este menú será sufragado íntegramente por la empresa.



Los gastos ocasionados al trabajador, por motivos de viaje (manutención, hospedaje, transporte, etc..) serán reintegrado por CONTURSA, contra los justificantes que presente el trabajador/a. Adicionalmente, el trabajador/a percibirá un dinero de bolsillo, cuya cuantía de determinará en la Comisión Paritaria, anualmente, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias (pernoctaciones, número de días, etc...)

**Artículo 50. CONCILIACIÓN FAMILIAR**

Atendiendo a circunstancias especiales y con el objetivo básico de la conciliación familiar, cualquier trabajador/a podrá acordar con la empresa, por un tiempo determinado, una flexibilidad horaria de entrada y salida, siempre y cuando se cumplan las horas diarias de trabajo y no afecte al normal desarrollo de su puesto ni del departamento donde esté encuadrado.

**CAPITULO VIII - REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 51. - PRINCIPIOS GENERALES**

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y



organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresa.

En lo no previsto en materia de Faltas y Sanciones, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



Las faltas se calificarán en LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, atendidas las circunstancias en que se producen, la trascendencia e importancia de las mismas, los antecedentes concurrentes, y los perjuicios creados a la Empresa, jefes, compañeros o subordinados.

No podrá ser objeto de sanción, ninguna falta que no estuviera previamente tipificada, conforme los artículos siguientes, o en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 52.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 
- 
- 
1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria y cuando no exista conocimiento por parte de su jefe inmediato.
  2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
  4. Falta de atención y diligencia con el público.
  5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
  6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
  7. La embriaguez ocasional.

### **Artículo 53.- FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.



5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.



7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

9. Realizar actos que suponga una vulneración del Código de Conducta, los protocolos de actuación y las medidas previstas para prevenir riesgos penales en la empresa.



10. No comunicar o denunciar a la empresa, mediante el Canal de Cumplimiento establecido para ello, aquellas vulneraciones del Código de Conducta, los protocolos y las medidas previstas para prevenir riesgos penales de las que tuviera conocimiento.

11. La comunicación de una denuncia falsa o infundada.



#### **Artículo 54.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

5. La simulación comprobada de enfermedad.

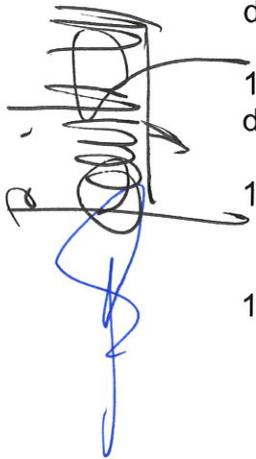


6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los compañeros.

- 
- 
- 
- 
- 
10. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
  11. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidentes graves.
  12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
  13. La adopción de medidas de represalias contra cualquier empleado que hubiese denunciado una conducta ilícita o delictiva.
  14. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto a la intimidad o dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
  15. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o de género, a las personas que trabajen en la empresa.
  16. La comisión de una conducta ilícita o delictiva.

#### **Artículo 55.- SANCIONES**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección General de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por Faltas Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por Faltas muy Graves:

- Suspensión de Empleo y Sueldo de 14 a 60 días.
- Despido disciplinario.



En todo caso, la imposición de una sanción deberá ser notificada al trabajador infractor, por escrito.

La dirección de **CONTURSA** antes de imponer una sanción lo notificará a los representantes de los trabajadores la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta al trabajador.



Las faltas, con independencia de su calificación, se anotarán en el expediente laboral del infractor, permaneciendo hasta transcurridos dos, cuatro u ocho meses, según se trate de leves, graves o muy graves, respectivamente desde la imposición de la correspondiente sanción.

#### **Artículo 56.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 57. - EXPEDIENTE CONTRADICTORIO**



La incoación de expediente contradictorio a los representantes de los trabajadores se ajustará a las siguientes normas:

- 
- a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de Instructor y Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración del autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.
  - b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a treinta días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.



La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. Se hará notificación escrita al expedientado de la resolución que ponga fin al expediente. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por infractor.

#### **ANEXO I. TABLA SALARIAL**

Sevilla, 10 de octubre. de 2019

ANEXO I

TABLAS SALARIALES EFECTO 1 DE OCTUBRE DE 2.019

GRUPOS PROF.	S. BASE	C. GRUPO	RESP. 1	RESP.2	E. DISPON.
DIRECTOR DE AREA	31.616,88	8.323,38	3.688,64	3.107,79	3.661,69
JEFE DPTO	22.131,82	6.015,58	2.707,79	2.075,46	2.707,79
ADJUNTO	20.024,03	3.984,74	2.557,79	1.925,46	1.925,46
COMERCIALES/ RESP. SERVICIOS	18.021,62	3.984,74	2.030,85	-	1.925,46
ADMINSITRATIVOS	15.281,49	5.038,64	-	-	1.503,90
MANTENIMIENTO	15.281,49	5.038,64	-	-	1.503,90

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

