

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

**1126** *Convenio Colectivo para "Centro Especial de Empleo Tavisur".*

#### Edicto

Referencia: Convenios Colectivos  
Código Convenio: 23101504012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "Centro Especial de Empleo Tavisur", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 13 de diciembre de 2016, suscrito por la Comisión Negociadora el día 28 de septiembre de 2016, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 342/2012 de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén, 6 de marzo de 2017.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Antonio de la Torre Olid

Representante Sindical de Tavisur por U.G.T.

D. Virgilio Gallego Guirado  
Asesor. Director Centro Especial de Empleo  
D. Juan Antonio García López

Representante del Excmo. Ayuntamiento:

D<sup>a</sup> Soledad Aranda Martínez  
Asesor. Concejal de Hacienda, Patrimonio y Especial de Cuentas  
D. Miguel Camacho Magaña

En el Salón de Comisiones del Ayuntamiento de Villacarrillo, siendo las doce horas del día 30 de enero de 2017, se reúnen los anteriormente relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio de Personal del Centro Especial de Empleo Tavisur, a efectos de proceder a la subsanación del Convenio de dicho Centro, exigido por la Autoridad Laboral en Jaén.

No siendo otro el objeto de la reunión, se da por finalizada la misma, siendo las doce horas y treinta minutos, firmando la presente Acta todos los asistentes.

"CONVENIO COLECTIVO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO TAVISUR

*Título I. Disposiciones Generales*

Artículo 1.-Ámbito funcional

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre el Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, y sus trabajadores.

2. El Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en calle La Feria núm. 42, 23300 Villacarrillo, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad fundamentalmente la integración socio-laboral de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial a través del trabajo productivo, así como con personas con otro tipo de discapacidad, y en su caso de servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. El Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, desarrolla en el mercado actividades relacionadas con:

- Auxiliar administrativo.
- Vigilantes de Escombrera.
- Vigilantes de Zona Azul
- Vigilantes de Parques y Jardines.
- Vigilantes de Depuradoras.
- Vendedor de billetes en la estación de autobuses.
- Mantenimiento parques y Jardines
- Otros

Artículo 2.-Ámbito territorial.

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación al municipio de Villacarrillo.

Artículo 3.-Ámbito personal.

1. El presente convenio colectivo afecta a todo el personal laboral del Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal directivo.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con El Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengán recogidas en los grupos profesionales y categorías de este Convenio.

e) El voluntariado social.

Artículo 4.-Partes firmantes y eficacia.

1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa , Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, y el representante legal de los trabajadores.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomías colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualesquiera acuerdo, pacto o practica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas de este convenio quedan reguladas integra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

Artículo 5.-Duración y denuncia.

1. El presente convenio tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2020, entrando en vigor el día 1 de enero de 2017, previa publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén. Las mejoras si las hubiese irán de acuerdo a los presupuestos municipales.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio

mediante comunicación por escrito dirigida a la otra parte antes del 31 de diciembre de 2020.

3. Denunciado el convenio, el presente convenio será vigente en cuanto no se firme el siguiente.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

Artículo 6.-Compensación y absorción.

1. El contenido del siguiente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos, así como aquellas que señalen disposiciones legales posteriores.

Artículo 7.-Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

Artículo 8.-Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria integrada por 2 miembros, que serán, uno el Delegado de Personal del Centro Especial de Empleo y por la Empresa la Concejala de Empleo, siendo estos asesorados por el Director del Centro y por el Concejal de Hacienda, Patrimonio y Especial de Cuentas, respectivamente

2. Serán cometidos de esta comisión paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/ o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplido este trámite y quedará expedida la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/ o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuanto cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

3. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la comisión paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información y documentación estime pertinente.

4. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo alguno en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión previa en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

5. La comisión paritaria establece el domicilio para la recepción de consultas en calle La Feria, nº 1, 23300 Villacarrillo, Jaén.

Artículo 9.-Principios de ordenación y organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, en los términos que establece la legislación vigente de este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2. La ordenación y presentación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y la inserción socio-profesional de la persona con discapacidad sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la empresa, sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal con discapacidad.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportuno que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y / o servicios que se desarrollen en la empresa deberán atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa vigente.

## *Título II. De la Relación Individual de Trabajo*

### *Capítulo I. Ingresos, Contratación y Periodo de Prueba*

Artículo 10.-Capacidad y condiciones.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

Artículo 11.-Contratación.

1. La empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.
2. La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones o plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12.-Estabilidad en el empleo.

La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales existentes al momento de entrar en vigor este Convenio o que se suscriban durante su vigencia en contratos para el fomento de la contratación indefinida previsto por la normativa laboral vigente en materia de fomento de empleo.

Artículo 13.-Contratos de duración determinada.

A. Contratos para obra o servicios determinados.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que El Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso a la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.

B. Contratos por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que El Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, cuya naturaleza atienda a necesidades de la empresa excepcionales. La duración máxima de esta modalidad contractual será de 12 meses en un período de 18 meses.

Artículo 14.-Contrato a tiempo parcial.

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal.
2. Los contratos a tiempo parciales se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 60 % de las horas ordinarias contratadas, con los demás límites que fije la normativa vigente. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concertarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de periodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.

d) La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

Artículo 15.-Periodo de prueba.

1. La incorporación de un trabajador a la empresa, sea de carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones. La duración del periodo de prueba para todo tipo de contratos, será de tres meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos con titulación, y de un mes para el resto del personal, incluidos los formativos.

3. Para el personal con discapacidad el periodo de prueba tendrá una duración máxima de un Mes.

5. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6. En caso de que no se supere el periodo de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior, en todo caso, en el día laborable correspondiente a la finalización del plazo previsto en apartado 3 y 4 de este artículo.

Superado el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

*Capítulo II. Clasificación Profesional, Movilidad y Ascensos*

Artículo 16.-Adscripción del personal.

1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en los Grupos Profesionales que en la actualidad se vienen aplicando.
2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite que la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica y profesional habilitante.

Artículo 17.-Ascensos.

1. La empresa procurara una política de promoción profesional con sujeción en todo caso a los principios de eficacia e integración socio-profesional del personal con discapacidad. En todo caso se dará la debida información a la representación legal de los trabajadores. Asimismo los ascensos se realizaran teniendo en cuenta:

- La formación.
- Méritos obtenidos en la evaluación del desempeño.
- La antigüedad del trabajador.
- Facultad organizativa de la empresa.
- Pruebas de aptitud de carácter práctico, siempre que así lo requieran las Circunstancias.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando serán de libre designación por parte de la dirección de la Empresa.

3. Con el límite de 6 meses, no se consolidara una categoría profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan la categoría en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicha categoría.

*Capítulo III. Condiciones de Trabajo*

*Sección 1. Jornada.*

Artículo 18.-Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por su hándicaps físicos, psíquicos o sensoriales encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las personas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la



aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

Artículo 19.-Configuración de la jornada anual ordinaria.

1. La jornada de trabajo del personal del ámbito de este Convenio será, en cómputo anual de 1.657 horas.

La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un periodo de 37,5 horas semanales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a la jornada semanal establecida.

2. El personal tendrá derecho a los permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la normativa sobre Función Pública de la Comunidad Autónoma y/o del Estado, así como los recogidos en el presente Convenio.

3. Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos, 12 horas.

4. Con carácter general, por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso ininterrumpidos que se establecen en sábado y domingo. A esta finalidad se adaptarán paulatinamente los calendarios laborales de los servicios que hasta la fecha no lo disfrutaban y siempre que el servicio lo permita.

5. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidieran con sábado, domingo o el correspondiente día de descanso del personal, serán compensados con un aumento equivalente de los días de libre disposición.

Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

Artículo 20.-Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria.

2. El personal con discapacidad no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal no discapacitado, si lo hubiera, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, ese tiempo será compensado mediante periodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cinco meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos periodos los excesos computados sobre la jornada media semanal. La empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requieran, con carácter excepcional la empresa podrá acordar la retribución de la hora extraordinaria, con un recargo del 50 % y 100 % sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo los importes anuales del salario base y la antigüedad si la hubiera, percibido en los 365 días anteriores, dividido por La jornada anual, según la fórmula siguiente:

De lunes a viernes no festivos

Salario base Anual + 50 % / 1657

En sábados, domingos y festivos

Salario base Anual +100 % /1657

Artículo 21.-imposibilidad de la prestación.

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque la empresa se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservara el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo reubicándose en un puesto adecuado para su perfil de discapacidad atendiendo a sus características.

Artículo 22.-Horarios y turnos de trabajo.

1. El trabajo en grupo de la empresa Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquel que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad previa negociación con los representantes de los trabajadores.

3. Los horarios serán fijados por la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores. El establecimiento de horarios en la empresa lo será sin perjuicio del

cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

Artículo 23.-Descansos y fiestas.

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 30 minutos, siempre que se trabaje un mínimo de seis horas interrumpidas.

2. Descanso entre jornadas. El descanso entre jornadas será de 12 horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de ocho horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de 2 días. Se procurará que el descanso semanal coincida con el sábado y domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso incrementándose en un 100 % el tiempo efectivo de disfrute como así se refleja en el artículo 20.4 de sábados, Domingos y festivos del presente convenio.

5. El día 3 de diciembre día internacional de las personas con discapacidad, se hará una reducción de tres horas de la jornada retribuidas, por celebración de dicho evento, en caso de ser día no laborable se disfrutaría en día laborable posterior o anterior a su celebración

Artículo 24.-Vacaciones.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica tendrá una duración de 30 días naturales o de 22 días hábiles.

2. Las vacaciones anuales se disfrutaran preferentemente, en el periodo comprendido entre junio y septiembre y siempre de acuerdo con las necesidades de producción, A los efectos de establecer el oportuno calendario vacacional se consensuará con los representantes de los trabajadores.

3. Los trabajadores comunicarán a la empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 15 de mayo del mismo año. La empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos trabajadores de 15 días, como máximo en periodos no comprendidos en el apartado 2.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.
5. Una vez publicado por la empresa el calendario con las vacaciones anuales, que lo será antes del 15 de junio, los trabajadores podrán solicitar la permuta del período del disfrute. La empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.
6. Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo y hasta el 15 de enero del año siguiente por tanto no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos después de esta fecha. Salvo por finalización de contrato, en ningún caso podrán compensarse económicamente.
7. En el caso en que la empresa fije con carácter colectivo el periodo vacacional, si durante dicho periodo el trabajador está en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, que lógicamente se ha debido de producir con anterioridad al inicio de las vacaciones, o por baja con hospitalización, se le fijara un nuevo periodo de disfrute de vacaciones por los días que haya estado en situación de incapacidad temporal en el periodo vacacional inicialmente fijado.
8. los empleados/as tendrán derecho a 1 día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural o 35 días naturales por año natural, surtiendo efectos en el año siguiente a su cumplimiento, debiendo disfrutarse, dichas vacaciones, dentro del año natural, y como máximo hasta el 15 de enero del año siguiente. El disfrute de las vacaciones se realizará, con carácter general, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. El/la trabajador/a, mediante solicitud razonada, podrá solicitar el disfrute de un mes distinto.
9. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiese, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### *Sección 2. Licencias, Permisos y Suspensión del Contrato*

##### Artículo 25.-Licencias.

El trabajador, previo aviso y, en su caso, justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes.

1. Siete días hábiles por nacimiento/adopción de hijo,
2. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
3. Para el personal con discapacidad, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo en todo caso de 10 días en un semestre.
4. El trabajador tendrá siete días para atender asuntos propios, retribuidos anualmente.
5. Tres días por mudanza o traslado del domicilio habitual, tanto si es en la misma o en distinta localidad.
6. En el supuesto que el trabajador, por prescripción médica, o por que el médico justifique la necesidad de la presencia de los padres, acompañe al hijo a la consulta médica, el trabajador tendrá derecho al permiso para el tiempo estimado de médico de cabecera; si es fuera de la localidad el permiso será el tiempo estimado para médico especialista. De no existir una prescripción o justificación médica, el tiempo invertido será recuperado por el trabajador con posterioridad.
7. Las visitas al médico de cabecera se dará el tiempo indispensable para realizar la visita no siendo este superior a dos horas, de no ser así se deberá justificar con el parte del médico correspondiente con hora de entrada y de salida. Los partes medico P-10 serán válidos solo para justificar este tiempo estimado y no para más del estrictamente necesario para realizar dicha visita médica.
8. Por asistencia autorizada a cursos de perfeccionamiento, durante el período necesario para el que estén convocados.
9. Por matrimonio o registro como pareja de hecho, 20 días naturales, previa comunicación, mínimo de quince días de antelación del disfrute del permiso e incursos en el año de la celebración, por una sola vez.
10. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o familiar que necesite hospitalización. Hasta el 2º, 4 días hábiles, y 8 días hábiles si se produce fuera de la localidad de residencia del trabajador.
11. En el supuesto de aborto, y con carácter complementario a la Incapacidad Transitoria, hasta 10 días hábiles. Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, 1 día, que será el del acto civil o religioso. Si el hecho se produce fuera del lugar de residencia, 3 días. Excepcionalmente, los trabajadores que desarrollen su actividad en régimen de turnos, podrán previa solicitud autorizada y justificada disfrutar de 2 días.
12. Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración.
13. Por asistencia a congresos, cursos de formación, etc., relacionados con la actividad sindical previa justificación, 9 días máximo al año.

14. Por otros motivos particulares, previa instancia razonada y autorización del órgano competente. Todas las licencias se entenderán otorgadas por días naturales salvo las expresamente consideradas en otros términos. Los permisos se solicitarán con una antelación mínima de 6 días, salvo razones de urgencia debidamente justificadas, debiendo contestarse con una antelación de 48 horas como mínimo, considerándose concedidos de no existir respuesta en contrario. Si el permiso solicitado es para la asistencia a cursos de formación, la antelación mínima será de 15 días. En caso de no cumplirse los plazos de solicitud, los días de permiso disfrutados se computarán con cargo a los siete días de permiso extraordinario o a las vacaciones reglamentarias del empleado público.

Artículo 26.-Excedencias y suspensiones.

1. Las excedencias se clasificarán en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años.

3. Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el ingreso.

4. El reingreso deberá solicitarse con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría distinta, dentro de su grupo profesional, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa.

6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiera reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándole un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. Todo trabajador con discapacidad psíquica que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en la empresa Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole al Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA dicha reintegración con plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2 % de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

### *Sección 3. Régimen Económico. Estructura Salarial*

Artículo 27.-Salario base.

La cuantía del salario base, para cada grupo profesional, será la establecida por la normativa vigente en los presupuestos municipales.

Artículo 28.-Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe de 30 días de salario base desglosadas mensualmente,

Artículo 29.-Plus de producción y complementos por mejoras.

Plus de producción.

Este Plus se crea en las condiciones siguientes: se abonara siempre y cuando se cumpla con el 100 % de productividad y calidad en cada una de las referencias asignadas en cada momento a los trabajadores que estime oportuno el responsable o el equipo de gobierno en su caso, y considerándose esta prima como individual, excepto cuando por motivos justificados se realizasen trabajos en grupo, tomándose siempre como prioridad la opción más ventajosa para los trabajadores y así lo estime oportuno el responsable. Este incentivo estará sujeto al cumplimiento de los permisos retribuidos y no retribuidos, todo esto sujeto siempre a realizar el 100 % de producción en los tiempos trabajados.

Éste artículo quedara en suspenso cuando exista una situación objetiva de falta real de trabajo, y quedara restablecido una vez dicha situación haya sido subsanada, Para cualquier discrepancia entre las posibles decisiones de la empresa y los intereses de los trabajadores se convocara a la comisión paritaria para buscar las soluciones más razonables posibles.

Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realiza funciones de superior categoría, motivadas por el servicio y a instancia de la Empresa, tendrá derecho a la percepción de las diferencias retributivas complementarias entre su categoría y la asignada durante el tiempo en que ejerza .La decisión de la Empresa se comunicará a los representantes legales de los trabajadores. Transcurridos tres meses en el desempeño del puesto de superior categoría, se estudiará la situación de dicho puesto con el fin de su posible consideración como vacante, y en consecuencia, ofrecerla a concurso de traslado o promoción interna según proceda.

Complemento por mejoras.

Dicho complemento será de libre asignación por la empresa, siempre y cuando no cause discriminación alguna y se negocie con los representantes de los trabajadores.

Complemento de desplazamiento.

Siempre que se realicen trabajos en otras empresas, que contraten los servicios de algunos trabajadores del Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, a estos se le abonara como gratificación especial la cantidad vigente en el convenio del Ayuntamiento de Villacarrillo.

Complemento de productividad.

Se abonará mensualmente para empleados de la estación de autobuses, al igual que otros

empleados que considerase la Empresa.

CATEGORÍA	COMPLEMENTO
Auxiliar Administrativo	303,91 €
Empleados Estación de Autobuses	150,00 €

Artículo 30.-Retribución a bajo rendimiento.

1. Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal discapacitado, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75 % de lo que sería rendimiento normal en la jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75 % de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

Artículo 31.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Siempre que se realicen por necesidades de la empresa, se abonará como gratificación especial la cantidad vigente en el convenio del Ayuntamiento de Villacarrillo.

Artículo 32.-Liquidación del salario.

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos.

2. La empresa abonará los salarios, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera. Si hicieran falta anticipos reintegrables por necesidades del trabajador estos se abonarían en el plazo más breve posible.

#### *Capítulo IV. Extinción del Contrato de Trabajo*

Artículo 33.-Extinción del contrato.

1. Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente convenio.

2. En lo dispuesto de desistimiento unilateral por parte del trabajador, este deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

Artículo 34.-No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que, en las relaciones laborales con sus trabajadores, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el art. 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente Convenio y durante su período de vigencia.



2. Las partes firmantes, recomiendan la aplicación íntegra del “Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo”, firmado el 26 de abril de 2007. A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando uno o más trabajadores, o un directivo, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a un apersona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando uno más trabajadores o jefes, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o de trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y constituye acoso por razón de sexo de cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#### *Capítulo V. Régimen Disciplinario*

##### Artículo 35.-Faltas.

Se considera falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio.

##### Artículo 36.-Clasificación de las faltas.

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al resto de trabajadores, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.

##### Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
2. Ausencia de un día al trabajo en un período de un mes sin causa justificada.
3. Descuidos en realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga

repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.

5. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.

6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.

7. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.

2. La de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.

3. Ausencia en dos días de trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.

5. Falta de presentación a la mutua patronal, cuando sea requerido para ello o no someterse a las pruebas médicas indicadas.

6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un riesgo grave para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

8. Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañero, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.

9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.

10. En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.

12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición,

así como por lugares expuestos a riesgo de incendio.

13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

14. Conductas o actitudes consecutivas que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de trabajadores con discapacidad o enfermedad mental.

15. El bajo rendimiento continuado sin causa que lo justifique durante más de dos semanas.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. La tercera falta grave cometida en un período de sesenta días.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de diez en un año.
3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el período de un mes, o de seis días durante el período de cuatro meses sin causa justificada.
4. El estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.
5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.
6. La falsedad en la circunstancia en accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.
8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
10. Competencia desleal a la empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de relación laboral con otras actividades profesionales personalmente o a través de terceras personas.
11. Conductas o actitudes consecutivas que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad o enfermedad mental.
12. No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la empresa.

Artículo 37.-Sanciones.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves: Amonestación o apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, y despido.

Artículo 38.-Procedimiento sancionador.

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quién se impute la infracción sea representante de los trabajadores. En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de Cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna. La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves. Estará como instructor del proceso la persona asignada por la junta de gobierno.

### *Título III. Prevención de Riesgos Laborales*

Artículo 39.-Vigilancia de la salud.

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

Artículo 40.-Política preventiva.

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que les son propios, el Centro Especial de Empleo Tavisur núm. 145-JA, asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin, articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

### *Capítulo VI. Mejoras Sociales*

Artículo 41.-Plus Nupcialidad.

Aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y permanezcan en la empresa, percibirán 120 € por una sola vez. Siempre que en la fecha que contraiga matrimonio lleve mínimo un año en la empresa.

Por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores la empresa le abonará 100 €, si coinciden trabajar los dos padres en la empresa solo se percibirá por una vez.

Artículo 42.-Hospitalización.

Se abonara el 100 % de la nómina, se abonara solamente durante el tiempo de hospitalización y siempre con el correspondiente justificante del día del ingreso y el de la salida por el hospital correspondiente. En el caso de necesitar rehabilitación por causas de una hospitalización se abonara el 100 % hasta como máximo un mes de duración.

Artículo 43.-Prendas de Trabajo.

Se entregara prendas de trabajo, una muda de verano y otra de invierno a cada trabajador anualmente, según las características del trabajo y según criterio de la empresa y responsable de la prevención de riesgos laborales. El no utilizar las prendas y medios de protección dará lugar a aplicar el régimen disciplinario que corresponda y considere la empresa.

*Título IV. Derechos Sindicales*

Artículo 44.- Garantías Sindicales.

Los miembros de los órganos de representación gozarán de las siguientes garantías:

1. Audiencia en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a uno o más de sus miembros.
2. No poder ser discriminado en su promoción profesional o económica en razón del desempeño de su representación durante su mandato ni dentro de los cuatro años siguientes a la expiración del mismo.
3. Ninguno de los representantes podrá ser trasladado de su puesto por razones de su actividad sindical. Si por manifiestas necesidades del servicio hubiera de ser trasladado éste, salvando su voluntariedad, será el último en serlo.
4. Disponer cada uno de los miembros de los órganos de representación, así como el delegado sindical de la sección sindical, de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales, con las siguientes especificaciones:
  - a) Queda fuera del cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como aquellas empleadas en períodos de negociación.
  - b) Para la utilización de este derecho se preavisará con una antelación de al menos 24 horas.
  - c) Se podrá disponer de un número adicional de horas para atender convocatorias oficiales de las organizaciones sindicales, no pudiéndose incrementar en más de un 50 % de las establecidas en el párrafo primero de este punto.
5. La Corporación pondrá a disposición de los órganos de representación y secciones sindicales locales, tablones de anuncios y medios materiales necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
6. Se dispondrá de un número de 40 horas máximo anuales para la realización de asambleas durante la jornada de trabajo, de las cuales, a partes iguales, corresponderán a

los órganos de representación y secciones sindicales.

7. Tendrán derecho a formar secciones sindicales los sindicatos representativos, así como aquellos sindicatos que hubieran obtenido un 10 % de los votos en las elecciones a los órganos de representación.

Las secciones sindicales tendrán derecho a:

1. Repartir propaganda e información.
2. Proponer un procedimiento para el descuento en nómina de la cuota de sus afiliados, en cuyo caso la Corporación vendrá obligada a colaborar.
3. Elegir un delegado sindical que asuma ante la Corporación la representación del sindicato, estando protegido por las mismas garantías, derechos y obligaciones de los miembros de los órganos de representación.

Artículo 45.- Obligaciones Sindicales.

Los representantes de la empresa Tavisur se obligan expresamente:

- a) Cumplir y respetar lo pactado con la Corporación.
- b) Notifican a la Corporación cualquier cambio en los niveles de representación o cargos de responsabilidad que se produzcan en su seno.

Villacarrillo, 28 de septiembre de 2016

Por la Empresa (Excmo. Ayuntamiento):

Fdo.: Soledad Aranda Martínez  
Concejala Empleo

Fdo.: Miguel Camacho Magaña  
Concejal Hacienda. Asesor

Por el C.E.E. Tavisur

Fdo.: Virgilio Gallego Guirado  
Delegado de Personal

Fdo.: Juan A. García López  
Director C.E.E. Asesor

Fdo.: Juana Mármol Quevedo

Por las Organizaciones Sindicales:

Fdo.: Luis Andrade Martínez  
Fdo.: Antonio J. Rodríguez Torres

Fdo.: M<sup>a</sup> Ángeles Chica Calvo  
Fdo.: Matilde Sola Arévalo  
Fdo.: M<sup>a</sup> José García Molina

Jaén, a 08 de Marzo de 2017.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.