

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (OPAEF), de la Excm. Diputación de Sevilla, para los años 2004/06, (Código: 4102182), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-04 hasta el 31-12-06.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (OPAEF), de la Excm. Diputación de Sevilla, con vigencia desde el 1-01-04 hasta el 31-12-06.

Segundo: Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero: Comunicar este Acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla, 11 de octubre de 2004. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta

En la ciudad de Sevilla, siendo las 14.00 horas del día 22 de julio de 2004, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del personal laboral del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la

Excma. Diputación de Sevilla, que a continuación se relacionan, en la sede central del O.P.A.E.F.:

Asistentes:**Por la representación social:**

- Don Juan A. Teyssiere Morón, por U.G.T.
- Doña Rosario Grijota Cornejo, por U.G.T.
- Don Carlos Vázquez Morillo, por U.G.T.
- Doña Guadalupe Páez Gordillo, por CC.OO.
- Don Rafael García Garaizábal, por CC.OO. (Asesor).

Por la representación económica:

- Doña Antonia Hierro Recio, Presidenta del O.P.A.E.F.
- Don Carmelo Montero Cabezas, Vicepresidente del O.P.A.E.F.
- Don Francisco Nieto Chávez, Gerente del O.P.A.E.F.
- Don José Miguel Salmerón Troncoso, Jefe del Departamento de RR.HH.

Abierta la sesión, se procede a la lectura del acta de la sesión anterior, siendo aprobada por unanimidad de los asistentes.

A continuación la Comisión acuerda por unanimidad aprobar el Convenio Colectivo para los años 2004, 2005 y 2006, del personal laboral del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Excma. Diputación de Sevilla, una vez aprobado por la Junta General del O.P.A.E.F., en sesión celebrada el pasado día 20 de julio de 2004, y con la modificación propuesta por ésta para el artículo 11, de incentivos, en su último párrafo, que pasará a tener la siguiente literalidad:

«Cuando un trabajador no realice efectivamente su prestación laboral en un centro de trabajo del O.P.A.E.F. según lo establecido en el artículo 46 de este Convenio, no tendrá derecho a la percepción de ninguna cantidad por el concepto de Incentivos, debido a la imposibilidad de aplicarles los factores de cumplimiento de horario, objetivos conseguidos y valoración individual.»

Y sin más asuntos que tratar se da por cerrada la reunión, firmando la presente acta, en conformidad con lo establecido en la misma, siendo las 15.00 horas del día reseñado anteriormente.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL
DEL ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA
ECONÓMICA Y FISCAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN
DE SEVILLA AÑOS 2004-2006**

Capítulo I. Ámbito funcional, territorial, temporal y garantías.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellos trabajadores que, por cuenta del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (OPAEF) de la Excm. Diputación de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato, y la ubicación del Centro de Trabajo. Quedan excluidos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el Organismo en base a convenios de colaboración con otras Administraciones.

Sí estarán incluidos los trabajadores que, en virtud de los convenios de Delegación de Funciones de Gestión, Recaudación e Inspección de los tributos suscritos con los Ayuntamientos u otras Administraciones Públicas, pasen a realizar su prestación laboral en el Organismo. A dichos trabajadores les será de aplicación la totalidad del Convenio Colectivo, salvo los artículos o partes de éstos que expresamente así se contemple.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, retro trayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2004, salvo los artículos que expresamente dispongan lo contrario. Su duración será de tres años y finalizará el 31 de diciembre de 2006.

Entre la denuncia del presente convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses. Si alguna de las partes que lo suscriben no solicitase solicitud de revisión o rescisión 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 de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2006, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará con la retroactividad correspondiente desde el 1 de Enero de 2007.



Denunciado este Convenio Colectivo, su contenido normativo se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo acuerdo.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas y obligacionales, como salariales, constituyen un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que fuera anulada o modificada alguna de sus cláusulas por la Jurisdicción Laboral, el Convenio devendrá ineficaz, y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente, salvo que la Comisión Paritaria, por acuerdo de ambas partes, decidiera lo contrario.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 4. Conceptos.

Las retribuciones salariales del personal estarán integradas con carácter general por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones básicas

A.1.- Salario Base.

A.2.- Complemento de antigüedad.

A.3.- Pagas Extras.

B. Retribuciones complementarias

B.1.- Disponibilidad.

B.2.- Responsabilidad.

B.3.- Complemento personal.

B.4.- Superior categoría.

C. Productividad

C.1.- Incentivos

C.2.- Productividad fija

Artículo 5. Salario Base.

La cuantía para cada categoría profesional se refleja en el Anexo correspondiente de las Tablas Salariales adjuntas.



Artículo 6. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, a excepción de lo reflejado en la cláusula de salvaguarda quinta, devengarán aumentos graduales periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada grupo económico se refleja en el anexo correspondiente de las tablas salariales adjuntas, que será abonable en catorce pagas.

Se tendrá en cuenta para reconocimientos de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contrato de régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

Artículo 7. Pagas extraordinarias.

Las pagas extras se devengarán de la siguiente forma:

Paga de Marzo: 1 de Abril a 31 de Marzo

Paga de Junio: 1 de Enero al 30 de Junio

Paga de Diciembre: 1 de Julio al 31 de Diciembre

El importe de cada una de ellas será el que se refleje en el anexo correspondiente de las tablas salariales adjuntas. Asimismo, en los meses de Junio y Diciembre, sobre la cantidad a percibir por Paga Extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba el trabajador en concepto de antigüedad.

Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de Junio y Diciembre, que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente.

Artículo 8. Complemento de disponibilidad.

Este Complemento, valora las prolongaciones de la jornada laboral ordinaria, que tienen su origen tanto en las funciones y tareas que son propias del puesto como en la aplicación de lo establecido en este Convenio Colectivo, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado, o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión de Retribuciones o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo de Tablas Salariales, salvo aquellos trabajadores que hayan sido nombrados por el procedimiento de libre designación para cualquiera de las categorías profesionales que este sistema de cobertura prevé en este Convenio Colectivo, así como aquellos trabajadores que ocupen un puesto de



trabajo de manera interina, hasta su cobertura definitiva por cualquiera de los procedimientos reglamentarios, que solo percibirán este complemento mientras estén realizando las tareas objeto de la asignación del mismo.

Artículo 9. Complemento de Responsabilidad.

Este Complemento valora los siguientes factores:

- El número de trabajadores dependientes o bajo la directa dirección del puesto de trabajo a considerar.
- La influencia del ámbito de actuación de un determinado puesto de trabajo en la consecución de los objetivos generales del Organismo.
- La importancia y relevancia de las tareas realizadas por éste, en relación con los fines generales del O.P.A.E.F.
- La influencia del ámbito funcional de un puesto de trabajo en el resto de áreas.

Dicho Complemento seguirá siendo percibido por los trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado, o por aquellos que, en adelante, les asigne la Comisión de Retribuciones o por el presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo de Tablas Salariales, salvo aquellos trabajadores que hayan sido nombrados por el procedimiento de libre designación para cualquiera de las categorías profesionales que este sistema de cobertura prevé en este Convenio Colectivo, así como aquellos trabajadores que ocupen un puesto de trabajo de manera interina, hasta su cobertura definitiva por cualquiera de los procedimientos reglamentarios, que solo percibirán este complemento mientras estén realizando las tareas objeto de la asignación del mismo.

Artículo 10. Complemento de Superior Categoría.

El trabajador que realice tareas de superior categoría, no procediendo legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría y la tarea que efectivamente realice, en concepto de Complemento de Superior Categoría.

La propuesta de Resolución que establezca este complemento será previamente estudiada y analizada por la Comisión Paritaria.

Artículo 11. Incentivos.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un incentivo variable, siempre que se superen las previsiones de Ingresos Propios establecidos en el Presupuesto inicial de cada ejercicio y exista Remanente Líquido Positivo de Tesorería para Gastos Generales en la liquidación del mismo, de acuerdo con la





fórmula que a continuación se expone:

1. Masa de incentivos (M).- Será igual al 55% de los mayores Ingresos Propios sobre las previsiones iniciales del Presupuesto de Ingresos, incrementados, en su caso, según lo establecido al final de este apartado.

1.1. Masa de incentivos por mejoras

(M.1).- Será igual al 3% de M.

1.2. Masa de incentivos general (m.2).-

Será igual al 97% de M.

Para la determinación de la Masa de Incentivos se considerarán exclusivamente los siguientes Ingresos Propios:

- Tasa por Recaudación Voluntaria.
- Tasa por Recaudación Ejecutiva.
- Tasa por Gestión Tributaria.
- Tasa por sanciones en Actas de Inspección.

Si tanto por acuerdos de la negociación colectiva como por otros gastos extraordinarios derivados del capítulo I, ocasionaran mayores gastos para el Organismo no previstos en los Presupuestos Iniciales del ejercicio, éstos incrementarán las previsiones iniciales de Ingresos Propios, previo conocimiento de la Comisión Paritaria.

2. Centros de reparto (CR).- Se considerarán

Centros de Repartos los siguientes:

2.1. Dirección:

2.1.1. Gerente.

2.1.2. Adjunto Gerente.

2.2. Gerencia:

2.2.1. Departamento de Recursos Humanos.

2.2.2. Unidad de Asesoramiento Económico a Municipios.

2.2.3. Departamento de Informática.



2.2.4. Sección Jurídica.

2.2.5. Sección Multas.

2.2.6. Oficina de Atención al Contribuyente.

2.2.7. Secretarías.

2.3. Intervención/Tesorería.

2.4. Servicio de Gestión Tributaria.

2.5. Servicio de Inspección e I.A.E.:

2.5.1. I.A.E.

2.5.2. Inspección

2.6. Servicio de Administración.

2.7. Servicio de Recaudación:

2.7.1. Sección Ejecutiva.

2.7.2. Sección Voluntaria.

2.7.3. Oficina Recaudatoria.

2.7.4. Puestos de trabajo no incluidos en ninguno de los apartados anteriores.

Se considerarán Centros de Reparto Principales (C.R.P.) la Dirección, Gerencia y Servicios.

Se considerarán Centros de Reparto Inferiores (C.R.I.) las unidades inferiores y/u oficinas integradas en un C.R.P.

3. Factor cumplimiento de horario anual (H).- El coeficiente correspondiente de cada trabajador será el resultado de dividir el número de horas efectivamente trabajadas por el número anual de horas pactadas en Convenio Colectivo, sirviendo como módulo 1.498 horas anuales, multiplicado por cien. Serán deducibles las horas no trabajadas por cualquier causa, justificadas o no, excepto las sindicales previamente comunicadas.

4. Factor resultados obtenidos (O).- El coeficiente correspondiente de cada C.R.P. y C.R.I. será el resultado de dividir el objetivo conseguido por el objetivo mínimo establecido a principios de año, multiplicado por cien.



El objetivo mínimo anual indicado a los C.R.P. y C.R.I. podrá ser modificado al final del ejercicio en función de las horas efectivas trabajadas por su plantilla, en relación a las que teóricamente debió realizar, por cambios sustanciales que hayan incidido gravemente en la no consecución de los objetivos mínimos marcados.

En los C.R.P. mediales este factor no podrá ser superior a cien.

El resultado final de los centros de reparto se obtendrá una vez que se apliquen los factores que establezca la Dirección, en aras de la determinación del objetivo basado en las circunstancias de cada uno de los citados centros de reparto.

Se considerarán C.R.P. directos, a estos efectos, los Servicios de Recaudación, Gestión Tributaria e Inspección (I.A.E./Inspección), el resto serán mediales.

5. Factor valoración individual (V).- La valoración del esfuerzo individual del trabajador se hará por el responsable del centro de reparto al que pertenezca, de acuerdo con la Dirección del Organismo.

Esta valoración comprenderá la actitud ante el trabajo, en donde se valorará conjuntamente el grado de cumplimiento de las tareas asignadas, esfuerzo adicional realizado, capacidad de iniciativa, capacidad de resolución de problemas, etc.

Cada apartado será valorado de cero a cien puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) Muy bueno: De 90 a 100 puntos.
- b) Bueno: De 70 a 89 puntos.
- c) Regular: De 50 a 69 puntos.
- d) Malo: De 30 a 49 puntos.
- e) Muy malo: De 0 a 29 puntos.

El Responsable del C.R. deberá informar por escrito de las causas en los supuestos de valoraciones inferiores a 50 puntos.

6. Factor responsabilidad (R).- Este factor vendrá determinado por los siguientes coeficientes:

Puesto de trabajo	Coeficiente
Gerente	3.50
Adjunto Gerente	3.00

Jefe Servicio	2.50
Jefe Sección Recaudación	2.00
Jefe O.A.C.	1,90
Jefe Sección	1.90
Adjunto Jefe Sección	1.60
Inspector de Tributos	1.50
Técnico Superior	1.45
Jefe Informática	1.65
Jefe Departamento	1.60
Técnico Medio	1,35
Técnico Mantenimiento Sistemas	1,35
Coordinador	1.60
Director de Oficina	1.55
Jefe Negociado	1.30
Agente Ejecutivo	1.25
Agente Tributario	1.20
Administrativo	1.20
Secretario/a	1.15
Agente Ayudante	1.10
Auxiliar Administrativo Of.Rec.	1.10
Operador de Informática	1.10
Auxiliar Administrativo	1.10
Auxiliar Telefonía	1.10
Auxiliar de Servicios Informáticos	1.10
Ordenanza-Mozo	1.05

7. Penalizaciones.- Si un trabajador fuese valorado en el factor V con una puntuación inferior a cincuenta puntos, no se le considerarán los factores de resultados obtenidos por el grupo (O), en caso de ser igual o superior a 100 y de responsabilidad (R), aplicándosele en este caso el porcentaje de su valoración individual y el coeficiente uno

8. Formula de reparto.

8.1. La Masa de Incentivos por Mejoras (M.1) se distribuirá de la siguiente forma:

Para las seis mejores oficinas de entre las que su factor o sea superior a cien: el 3 % de M.1 a repartir entre los trabajadores integrantes de éstas, cuyo factor V sea igual o superior a 90 puntos.

La fórmula de reparto de este 3 % de M.1 se hará de la siguiente forma:

— Se asignará el siguiente coeficiente (C_o) a las seis oficinas a tenor de su porcentaje en O: la primera del 2.00, la segunda del 1.75, la tercera de 1,50, la cuarta 1,30, la quinta 1,15 y la sexta 1.

— Se considerará el número de trabajadores de cada oficina (T_o).

— La mejora de cada oficina (M_o) será el resultado de multiplicar la mejora global por C_o y T_o de la oficina, dividido por el sumatorio de C_o y T_o de las seis oficinas mejoradas.

— La mejora individual será el resultado de multiplicar M_o por V y H del trabajador, dividido por sumatorio de T_o y factores V y H de todos los trabajadores de la oficina.

— La teórica mejora individual correspondiente a los trabajadores de las seis oficinas que no cumplan los porcentajes mínimos de sus factores V y H pasarán a englobar la mejora prevista en el siguiente apartado.

8.2. La Masa de Incentivos General (M.2), se distribuirá de la siguiente forma:

1. Determinación del incentivo del Centro de Reparto (C.R.), o cuota de M.2 correspondiente:

A) Centro de Reparto Principal: M.2 multiplicado por el número de trabajadores del C.R.P. previstos en la plantilla, por el Factor R de éstos y por su Factor O, dividido por el número total de trabajadores de la plantilla, por el Factor R y Factor O de todos los C.R.P.

B) Centro de Reparto Inferior: M.2 del C.R.P. al que pertenezca multiplicado por el número de trabajadores del C.R.I. previstos en la plantilla, por el Factor R de éstos y por su Factor O, dividido por el número total de trabajadores del C.R.P., por el Factor R de éstos y por el Factor O de todos los C.R.I. pertenecientes al C.R.P.

2. Determinación del incentivo individual. Vendrá determinado, para cada trabajador, por el producto de multiplicar el coeficiente resultante de dividir el producto de subfactores R, H. y V entre la suma del producto anterior de todos los trabajadores que integren el Centro de Reparto, por la Masa de Incentivos de su Centro de Reparto.

9. Objetivos mínimos a conseguir por los distintos centros de reparto. Serán determinados por la Gerencia del Organismo a principios del ejercicio.

10. Liquidación del incentivo. La Comisión Paritaria comprobará con antelación todos los datos necesarios para la determinación del incentivo

resultante, que se abonará previa aprobación de la liquidación del presupuesto del ejercicio y su incorporación al Expediente de Modificación Presupuestaria correspondiente.

Cuando un trabajador no realice efectivamente su prestación laboral en un centro de trabajo del O.P.A.E.F. según lo establecido en el artículo 46 de este Convenio, no tendrá derecho a la percepción de ninguna cantidad por el concepto de Incentivos, debido a la imposibilidad de aplicarles los factores de cumplimiento de horario, objetivos conseguidos y valoración individual.

Artículo 12. Complemento personal transitorio.

Los trabajadores que fuesen afectados por una reorganización funcional u homologación retributiva como consecuencia de la aplicación de este Convenio Colectivo, cuyas retribuciones básicas fuesen inferiores a las precedentes, se les abonará un Complemento Personal Transitorio por las diferencias. Para este complemento personal se establece el siguiente sistema de absorción y compensación:

- a) Los complementos personales recogidos en este artículo se absorberán por las mejoras retributivas establecidas en este y posteriores convenios.
- b) A tales efectos, sólo se tendrán en cuenta como mejoras retributivas las derivadas del incremento del concepto de salario base y de eventuales incrementos o establecimientos de complementos de puestos de trabajo.
- c) A los efectos de la absorción prevista sólo se computará el cincuenta por ciento del importe de las mejoras retributivas, de trayéndose el otro cincuenta por ciento del complemento personal.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

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

En lo que respecta a horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.

En los demás casos, la prestación de las horas extras se ajustará a las siguientes reglas:

- 1ª. El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta al año.
- 2ª. Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de informe al Departamento de Recursos Humanos, explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o



excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

Asimismo, y con carácter general, siempre que la realización de las horas extraordinarias sea previsible se comunicará por escrito al trabajador, haciendo constar la necesidad de la realización de las mismas, causas y motivos; en el oficio se hará constar la aceptación o negativa del trabajador a la realización de esas horas y, en su caso, la forma de compensación elegida, en abono o en descanso.

La Jefatura de Recursos Humanos remitirá mensualmente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto del Organismo, detallando: nombre del trabajador, D.N.I., Oficina Comarcal, Servicio, Unidad o Departamento, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

Fórmula de abono de horas extraordinarias: Retribución anual dividida por 1.498, multiplicada por 1'75, siendo abonadas como máximo, en el mes siguiente a su realización.

Por acuerdo del trabajador con el Departamento de Recursos Humanos, y siempre que las necesidades del Organismo lo permitan, las horas extras podrán tomarse en descanso en cuantía doble a las realizadas.

La aplicación de los salarios resultantes para el cómputo de la fórmula de abono de las horas extraordinarias sólo se tendrá en cuenta a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14. Desplazamientos.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Organismo pondrá a su disposición los medios para ello siempre que se trate fuera de su centro de trabajo, y de no ser así el trabajador podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándosele 0,18 euros por kilómetro, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele tales cantidades al final del mes correspondiente en que se efectúen las salidas.

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

Las cuantías previstas, en cuanto supongan un incremento sobre las pactadas en el anterior Convenio, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.



Artículo 15. Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades o por orden de la empresa en el ejercicio de sus funciones deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique su centro de trabajo se les abonará las siguientes dietas:

a) 45,16 euros (cuarenta y cinco euros con dieciséis céntimos) diarios cuando el trabajador haya de pernoctar fuera.

b) 21,32 euros (veintiún euros con treinta y dos céntimos) diarios cuando el trabajador no se vea precisado a pernoctar fuera, para el almuerzo y la cena, y 15,84 euros (quince euros con ochenta y cuatro céntimos) diarios en caso de que sólo se vea obligado a realizar una sola de las comidas.

Se facultará al Jefe de Recursos Humanos para que previo a la prestación de servicios y de acuerdo con las características acordadas en el presente Convenio, se anticipe el equivalente tanto de los gastos de desplazamientos como de las dietas a devengar, debiendo efectuar su pago total y definitivo con descuento del mencionado anticipo si lo hubiese, a final de cada mes.

En los supuestos del apartado b) se entiende que la percepción de las dietas contempladas en el mismo no exige necesariamente el desplazamiento.

Las cuantías previstas, en cuanto supongan un incremento sobre las pactadas en el anterior Convenio, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. Comisiones de Servicio de la provincia.

Las comisiones de servicio fuera de la provincia de Sevilla se abonarán tanto con los criterios de devengo como con los criterios de cantidades y pago previstos legalmente.

Artículo 17. Mantenimiento del poder adquisitivo.

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre el incremento porcentual del 2 % y el incremento del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) que se constate al final del ejercicio de 2004, se establecerá a través de los mecanismos de recuperación salarial que se puedan fijar por la Comisión Paritaria del Convenio, aplicándose en cualquier caso el principio de la consecución del mantenimiento del citado poder adquisitivo.

En relación con los ejercicios 2005 y 2006, se establece el mismo mecanismo de recuperación del poder adquisitivo, si se constataran diferencias al final de cada periodo entre el incremento porcentual fijado por la Ley General de Presupuestos

del Estado o sus normas de desarrollo para el conjunto de empleados públicos y el incremento del índice de precios al consumo (I.P.C.).

Capítulo III. Excedencias, licencias y permisos.

Artículo 18. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

A) Excedencia voluntaria. Es la que se concede por motivos particulares y a instancias del trabajador, siempre que sea trabajador fijo, y tenga más de un año de antigüedad en la empresa. Este derecho no podrá ser ejercitado por el mismo trabajador hasta que haya transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia voluntaria podrán solicitarse por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

Además, en algún caso concreto, podrá considerarse entre el Organismo, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales legalmente constituidas la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación inmediata al término de la misma o en el plazo máximo de tres meses al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

Los trabajadores con excedencia voluntaria conservan el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría que se produzcan, siempre que hayan manifestado por escrito el deseo a reingresar antes de caducar el período de excedencia.

B) Excedencia forzosa. Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un Cargo Público o de Representación Sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones. El personal que se encuentre en esta situación tiene derecho al cómputo de antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo solicita, en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

Será también considerada excedencia forzosa la solicitada por un trabajador fijo en caso de nacimiento o adopción de un hijo, o acogimiento familiar, teniendo el trabajador el derecho a un máximo de tres años de excedencia, computables a efectos de antigüedad, condicionado a que sólo uno de ellos, padre, madre o compañera/o quede junto al hijo necesariamente, pudiéndose simultanear a criterio de ambos, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado. Asimismo será de aplicación también esta excedencia a los casos de atención al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.



Cuando un trabajador fijo fuese nombrado para ocupar interinamente otra plaza de superior categoría o puesto de confianza en el propio Organismo, pasará a estar en excedencia con reserva de su puesto de trabajo, al que se reincorporará al día siguiente de cubrirse reglamentariamente la plaza de superior categoría o cese en su puesto de confianza. Así mismo cesará, en este caso, el trabajador interino que hubiese sido contratado para cubrir su plaza.

Igualmente se considerará como excedencia forzosa la situación de prestación de servicios en el sector público, a los trabajadores fijos que lo solicitasen, para los casos establecidos en el art.15 del Real Decreto 365/95, que regula las situaciones administrativas de los funcionarios civiles, teniendo el trabajador derecho a la reincorporación al cesar la situación que dio origen a la excedencia, en el plazo máximo de 30 días. Los trabajadores podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso al Organismo en el plazo máximo de un mes, declarándose, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 19. Licencias.

En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo de hasta seis meses anuales, previo informe del Comité de Empresa. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma, según necesidades del servicio.

Artículo 20. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación, debiendo ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados:

A. Por matrimonio o formalización de pareja de hecho en los registros correspondientes, 18 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.

B. Por nacimiento, la adopción o acogimiento familiar, 4 días naturales por cada hijo, y en caso de cesárea o aborto e interrupción legal de embarazo se remite al apartado k).

C. Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, 1 día, que será el de celebración del acto civil o religioso, y 2 días si es fuera de la provincia.

D. Por cambio de domicilio, 2 días.

E. Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo



imprescindible para ello.

F. Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello, debiendo justificarse mediante parte de consulta expedido por el facultativo, con especificación de la hora en que ha sido atendido.

G. Para someterse a exámenes oficiales (educativos y pruebas de acceso a la Administración), un máximo de 15 días abonables anuales, en período máximo de 2 días por examen y 4 si es fuera de la provincia.

H. Para los casos que se desprendan de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Servicio, 15 días al año, debiendo solicitarse al Jefe de Recursos Humanos con una antelación de 10 días, negociándose con el Comité de Empresa y Secciones Sindicales en los supuestos de problemas de los servicios y, en caso de disparidad, se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

I. Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/ a (siempre que se justifique con certificado de convivencia), abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y cinco si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre el Comité de Empresa y la Dirección. En caso de incineración, después de estos períodos, el día de la misma.

J. Por fallecimientos de padres, hijos y hermanos políticos, tíos carnales y políticos, dos a cuatro días, según el fallecimiento ocurra o no en la provincia, y un día para sobrinos carnales o políticos.

K. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado i), hasta un máximo de 10 días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la Dirección del Organismo.

L. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de padres o hijos políticos, hasta un máximo de cinco días, estudiándose en cada caso concreto por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, junto con la Dirección del Organismo.

M. El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviese depositada, y en su caso, los anticipos, garantizándose la adecuada cobertura de los servicios.

N. Para asistencia a congresos sindicales o cursillos organizados, ocho días los Delegados y miembros natos.



O. Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

P. En caso de nacimiento de nietos, un día.

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

Capítulo IV. Jornada, horario, descanso, festivos y vacaciones.

Artículo 21. Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo, en cómputo anual, será la que resulte de la aplicación de una de treinta y cinco horas semanales. La jornada laboral se realizará de forma continuada, salvo que se pacte lo contrario para determinado trabajador o determinado colectivo, siendo con carácter general desde las 8,00 horas hasta las 15,00 horas.

Podrá pactarse entre el trabajador y el Departamento de Recursos Humanos jornadas específicas y repartos horarios diferentes en los casos de prestación de servicios en los que así se requiera, sin superar en ningún caso el máximo de horas pactadas en cómputo anual, previo informe justificativo del Departamento de Recursos Humanos y comunicación a los representantes de los trabajadores. En todo caso el trabajador tendrá derecho a disfrutar de treinta minutos diarios de descanso.

El Departamento de Recursos Humanos determinará los puestos de trabajo que hayan de estar sometidos a un régimen de horario distinto del general o flexible, atendiendo a las necesidades de gestión o al buen funcionamiento de los servicios, con la participación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Estos puestos se cubrirán preferentemente con los trabajadores que lo soliciten de forma voluntaria, siempre que reúnan los requisitos adecuados, siendo, en su defecto, de obligado desempeño para los designados por el Organismo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal del O.P.A.E.F. disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo de 30 minutos, computables como de trabajo efectivo.

Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Reducción de jornada. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, siendo necesaria la convivencia, se podrá solicitar la reducción de jornada, que será pactada entre el trabajador afectado y el Departamento de Recursos Humanos.



Con valoración previa de las circunstancias concurrentes en cada caso, también podrán solicitar la reducción de jornada aquellos trabajadores que tengan a su cargo directo un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera una atención especial.

Como medida de protección de la familia, podrán efectuarse las adaptaciones necesarias para que las personas con hijos menores de 3 años puedan reducir su jornada de trabajo hasta en un tercio de la misma.

Igualmente los trabajadores mayores de 55 años podrán pactar con el Departamento de Recursos Humanos una reducción de su jornada de trabajo de hasta el 30 % de la misma.

Todos los casos anteriores tendrán como consecuencia la reducción proporcional del salario íntegro que reciba el trabajador.

No obstante, el trabajador afectado por alguna de estas circunstancias podrá optar, en vez de la reducción de la jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario, por un sistema de horario flexible, de hasta una hora, en los horarios de entrada y salida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual. Asimismo podrán acogerse a este sistema de horario flexible los trabajadores con hijos o hijas menores de 12 años, durante el periodo escolar, teniendo la posibilidad de flexibilizar la hora de entrada hasta una hora, debiendo retrasar la salida en el mismo tiempo.

Artículo 22. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 23. Festivos.

Cuando excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, el Organismo estará obligado a abonar al trabajador, además de su salario correspondiente, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, como servicios extraordinarios, salvo descanso compensatorio doble a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado dentro del mes siguiente a la fecha de realización de dichas horas.

Los días festivos locales serán los del Municipio donde radique la Oficina Recaudatoria.

Cuando un festivo fuese coincidente con sábado, éste se acumulará a los días por asuntos propios, regulados en el artículo siguiente.





Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 23 días hábiles por año completo de servicio, o los días que correspondan, proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. El período de disfrute será durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, salvo petición concreta del interesado y podrán concederse en dos períodos, siempre que el trabajador lo solicite y lo permita el servicio, siendo el período mínimo de disfrute de cinco días hábiles consecutivos. Los periodos vacacionales comenzarán a disfrutarse los días 1 y 16, o inmediato hábil posterior, salvo casos excepcionales debidamente autorizados por el Departamento de Recursos Humanos, previo informe del Jefe de Servicio o Director de Oficina respectivo. La Dirección del Organismo negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones buscando la utilidad del Organismo y de los propios trabajadores. En caso de desacuerdo, se procederá a establecer turnos de forma rotativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios, por orden de preferencia:

- Antigüedad efectiva en el centro de trabajo.
- Trabajadores con hijos en edad escolar, a efectos de posibilitar la coincidencia con las vacaciones escolares.
- Si el cónyuge o pareja de hecho trabaja, a efectos de posibilitar la coincidencia de ambos.
- Turno disfrutado el año anterior.
- Antigüedad efectiva en el Organismo.

Si fuese necesario acudir a este procedimiento, se le comunicará a cada trabajador, dentro del primer cuatrimestre del año, la época de disfrute de las vacaciones.

El periodo de vacaciones no podrá disfrutarse una vez transcurrido el año que la origina. En caso de fuerza mayor, o por atender necesidades imperiosas e ineludibles del servicio, debidamente justificadas, podrá disfrutarse fuera del citado periodo, previo informe del Departamento de Recursos Humanos.

Los períodos de vacaciones serán cubiertos con sustitutos en su caso, en función de las necesidades del Organismo.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir 15 años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los 20, 25 y 30 años de servicios, respectivamente, hasta un total de 27 días hábiles por año natural.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados anteriormente.

A los efectos previstos en los párrafos anteriores, no se considerarán como días hábiles los sábados.

El Calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de abril de cada año por las distintos Servicios u Oficinas, salvo excepciones individuales, y en todo caso sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Asimismo, además de las vacaciones anuales, el trabajador disfrutará de ocho días anuales hábiles de vacaciones retribuidas, preferentemente en las fiestas de Semana Santa, FERIA y Navidad, o por motivos de asuntos propios, si el trabajador así lo solicita, distribuyéndose entre la Dirección y el Comité de Empresa. Durante las fiestas de Navidad no será posible disfrutar de más de siete días naturales consecutivos de descanso, en un periodo de 2 semanas, como consecuencia de la acumulación de los días por asuntos propios, para evitar que los diferentes Servicios u Oficinas Recaudatorias no queden cubiertos adecuadamente. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales, salvo autorización del Departamento de Recursos Humanos, pudiéndose disfrutar desde el 1 de enero hasta el 15 de enero del siguiente año.

También tendrán esta consideración los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábado o domingo, éstos se acumularán a los días de asuntos propios regulados en este artículo.

En todo caso deberá garantizarse la adecuada cobertura de los servicios.

Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en metálico la parte proporcional de las vacaciones, a razón del tiempo trabajado, si aún no las hubiera disfrutado. Si las hubiera disfrutado, se le descontarán de la liquidación las vacaciones ya disfrutadas y no devengadas. En el caso de sustituciones, donde la fecha de incorporación del trabajador sustituido es incierta, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones si llega a final de año con el contrato en vigor, debiendo disfrutar de los días que le correspondan al final del mismo, salvo que opte por su abono en la liquidación que se le efectúe, una vez finalizada su relación laboral con el Organismo.

Situación de I.T. durante las vacaciones

Si durante el período de vacaciones el trabajador iniciase la situación de I.T., dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de aquellas, los días que hubiese durado dicha situación. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción, mediante los partes de baja acreditativos, en el momento en que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de I.T.



Los días que hubiese durado la incapacidad temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca el Servicio o la Oficina Recaudatoria con el trabajador afectado, no superando el 15 de enero del año siguiente, y sin que se modifique el calendario de vacaciones de otro trabajador.

Si antes de iniciar el periodo vacacional el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de la duración de las vacaciones los días que hubiera estado en dicha situación. En este caso el trabajador tendrá derecho a disfrutar un tiempo equivalente de vacaciones en el periodo que acuerde con el Servicio o la Oficina Recaudatoria.

En todo caso se entenderán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el año natural o causa baja definitiva en el O.P.A.E.F., sin haberlas disfrutado.

Asimismo, en el descanso maternal, las vacaciones podrán ser disfrutadas antes o después de dicho permiso.

Capítulo V. Condiciones Sociales.

Artículo 25. Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de hasta 125 días si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En lo referente a la opción del disfrute se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 y el R.D. 1.251/2.001

Los trabajadores tienen derecho a una hora diaria destinada a la alimentación, por cada hijo menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico de Empresa en ese sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos.

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, otorgarán el mismo derecho que el primer párrafo en cuanto al número de días, contados a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o desde la Resolución judicial por la que se constituya la adopción. No obstante, para el supuesto de que ambos miembros de la pareja, en su caso, sean trabajadores del Organismo, los días de permiso podrán disfrutarse indistintamente por uno u otro.





Igual permiso se aplicará a los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso que corresponda podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la Resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 26. Mantenimiento del puesto de trabajo.

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

El O.P.A.E.F se compromete a readmitir con todos sus derechos a los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando el trabajador opte por la indemnización; si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que puede redundar en la funcionalidad del servicio, sin merma alguna de los derechos del trabajador y en su categoría profesional la dirección podrá adscribir al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría siempre dentro del Organismo. No será de aplicación este párrafo a los trabajadores que presten sus tareas en el Organismo en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación que el O.P.A.E.F. firme con los Ayuntamientos o cualquier otra Administración Pública, tanto en el caso de Funcionarios que estén en Comisión de Servicios como en el caso de trabajadores que firmen un contrato de Obra o Servicio Determinado, debido a la necesidad de evitar aumentar la plantilla innecesariamente, para así garantizar la viabilidad futura del Organismo. Por lo tanto, a estos trabajadores se les aplicará lo establecido en la legislación laboral, a la hora de la opción de readmisión o indemnización en caso de despidos improcedentes.

Cuando un trabajador dimita voluntariamente, habrá de comunicarlo al O.P.A.E.F. con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 27. Seguro de vida.

Para aquellos trabajadores que no estén incluidos como partícipes en el Plan de Pensiones de los trabajadores del O.P.A.E.F., el Organismo mantiene el Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en un capital por trabajador de 21.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y 27.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estos supuestos no son acumulables.



Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro de Trabajo o viceversa.

Tanto para el colectivo de trabajadores afectados por este artículo como para los que tengan la condición de partícipes del Plan de Pensiones, se prevé la realización de los estudios necesarios sobre fórmulas que permitan en el futuro el incremento de las cantidades que por el concepto de Seguro de Vida se reconocen en la actualidad.

Artículo 28. Gratificación por riesgo.

Previa autorización de la Dirección, el trabajador que disponga de su vehículo para desplazarse a localidad distinta de su centro de trabajo, por motivo de cobranza, percibirá una gratificación de 10,22 euros por día de desplazamiento, por el riesgo para el vehículo que supone la prestación del mismo.

En caso de accidente con el propio vehículo en el ejercicio de sus funciones, el trabajador recibirá del Organismo el 50 % del costo de la reparación del vehículo, con cargo al fondo destinado a siniestros graves previsto en el Art. 38, salvo dolo mala fe o incuestionable negligencia del trabajador. Para la tramitación del arreglo será necesario informe del Jefe del Servicio o Director de Oficina del trabajador afectado, haciendo constar las circunstancias precisas de la avería producida, así como la fecha, hora y lugar exactos de la avería. En caso de accidente, será necesario aportar atestado de la autoridad competente.

Artículo 29. Ayuda escolar.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se especifican, siendo aplicadas las cantidades devengadas anualmente en proporción al tiempo de duración de su contrato de trabajo, teniendo en cuenta que en el caso de que ambos cónyuges presten servicio a la Diputación u Organismos autónomos dependiente de ésta, sólo la percibirá uno de ellos y que a partir de las ayudas consignadas en el apartado e), todas las solicitudes habrán de ser justificadas documentalmente. Si el trabajador incumple la obligatoriedad de presentar los justificantes necesarios, deberá reintegrar el importe recibido indebidamente.

A) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cincuenta y dos euros con veintisiete céntimos (52,27 euros) mensuales por cada uno de los hijos que tengan y se encuentren en edad de guardería hasta su ingreso en Educación Infantil.

B) Todos los trabajadores tienen derecho a percibir cuarenta euros con cincuenta y seis céntimos (40,56 euros) mensuales por cada hijo que se encuentre en



Educación Infantil y hasta su ingreso en Educación Primaria.

C) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Educación Primaria, hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), percibirán noventa y siete euros (97 euros) anuales por cada uno de ellos,

D) Todos los trabajadores que tenga hijos que cursen estudios de E.S.O., percibirán ciento treinta y dos euros con dos céntimos (132,02 euros) anuales por cada uno de ellos.

E) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social y Bachillerato, percibirán por cada uno de los hijos ciento cuarenta y cuatro euros con catorce céntimos (144,14 euros) anuales.

F) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirán por cada uno de los hijos ciento sesenta y ocho euros con setenta céntimos (168,70 euros)

G) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios universitarios percibirán el 50% del importe abonado por la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública por cada uno de los que se encuentren igualmente en esta situación. Igualmente percibirán el 50 % del importe abonado por la matrícula los trabajadores que tengan hijos que realicen las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.

La ayuda concedida en ese párrafo sólo se abonará una vez por curso completo.

Las cuantías recogidas en los apartados anteriores se verán incrementadas cada una de ellas, a partir del 1 de enero de 2005 y a partir del 1 de enero de 2006, en el porcentaje que establezca la legislación general presupuestaria del Estado, para el conjunto de los empleados públicos, o sus normas de desarrollo para cada uno de dichos ejercicios.

Las cantidades de percibo anual, excepto la del apartado G), se solicitarán en los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre, efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Cuando se trate de Estudios Universitarios fuera de Sevilla y motiven gastos de residencia de alumnos, éste podrá solicitar al inicio del Curso, con acompañamiento del informe del Director del Centro, una ayuda especial, que le será abonada siempre que reúna los requisitos establecidos por la Comisión Paritaria para ello, determinándose la cantidad por la citada Comisión.

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



Los hijos de los trabajadores tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, para acceder a ocupar un puesto escolar en los Centros docentes dependientes de la Excma. Diputación.

Además, el Organismo Provincial ofrecerá servicios de rehabilitación en los Centros de Diputación, a los familiares en primer grado de los trabajadores que puedan verse afectados por problemas de toxicomanía, siempre que convivan con los mismos.

Por el O.P.A.E.F se creará una bolsa de tres mil seiscientos seis euros con siete céntimos (3.606,07 euros) para ayudas de estudios de los propios trabajadores en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados d, e, f, y g, y para los estudios fijados en esos mismos apartados, debiendo presentar las solicitudes en el período comprendido entre el 1 de septiembre y 20 de noviembre. Finalizado dicho período si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres miembros designados por el Organismo, determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda y, en su caso, las cuantías a abonar.

Las cuantías previstas en este artículo, en cuanto supongan un incremento sobre las pactadas en el anterior Convenio, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 30. Ayuda al discapacitado.

Los trabajadores que tengan a su cargo familiares minusválidos físicos o psíquicos que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, tendrán derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 euros) mensuales, o bien se les subvencionen totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección de los trabajadores, entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente. Estas ayudas serán abonadas mensualmente previa justificación del pago realizado.

Por otra parte, los trabajadores con familiares minusválidos psíquicos a su cargo, que no perciban la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrán derecho a la percepción de la cantidad de setenta y ocho euros con noventa céntimos (78,90 euros) mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

Las cuantías previstas en este artículo, en cuanto supongan un incremento sobre las pactadas en el anterior Convenio, entrarán en vigor a partir de la firma del



presente Convenio Colectivo.

Artículo 31. Fondo Social.

El Organismo mantendrá un fondo de dieciocho mil treinta euros (18.030 euros), para becas de estudios y otras contingencias destinadas a los hijos de los trabajadores. La gestión de dicho fondo corresponderá al Comité de Empresa, quien comunicará a la Dirección las bases que regulen su concesión, así como personas y cuantías asignadas a las mismas.

Artículo 32. Asistencia legal.

Es obligación del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, prestar asistencia legal letrada en todas las incidencias que surjan en el correcto desempeño de las funciones del personal del Organismo, siendo su coste con cargo al mismo, salvo en los siguientes casos:

1º Que exista renuncia expresa del trabajador.

2º Que sea el O.P.A.E.F. quien ejercita la acción judicial contra el trabajador.

3º Que sea el trabajador quien ejercita la acción judicial contra el O.P.A.E.F.

4º Se reconozca en la Sentencia dolo, mala fe o incuestionable negligencia por parte del trabajador.

5º Que los hechos por los que existe la demanda en vía judicial hayan dado lugar además a la incoación de expediente disciplinario, en cuyo caso se estará al resultado del mismo, siendo aplicable la ayuda establecida en este artículo si resultase el trabajador libre de toda sanción.

Esta asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, debiendo utilizarse preferentemente los servicios propios profesionales que disponga el Organismo en su plantilla, o concertarse con los servicios profesionales del derecho libre que tengan contrato de asistencia legal para asuntos relacionados con el O.P.A.E.F. No obstante, si no fuera posible acudir a estos servicios, podrá concertarse con cualquier profesional externo al Organismo, siempre que exista acuerdo por ambas partes sobre el especialista a designar. En este último caso se estará a lo establecido por el Colegio de Abogados.

Artículo 33. Revisión médica.

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el Convenio serán objeto de una revisión médica anual, que se efectuará durante el primer semestre de cada año por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención de la Diputación Provincial o por entidad colaboradora, atendiendo a los criterios



expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34. Prótesis.

Los trabajadores fijos o contratados con más de un año de contratación de manera ininterrumpida que necesiten prótesis por prescripción facultativa y previa presentación del justificante de la receta médica, tendrán derecho a percibir por parte de la Empresa el 60% de los gastos que ocasionen las prótesis indicadas en el mismo, hasta un tope máximo de ciento sesenta y tres euros con cuatro céntimos (163,04 euros), incluyéndose en la nómina del mes siguiente.

Artículo 35. Cobertura médica.

Durante la vigencia de este Convenio al personal laboral fijo del O.P.A.E.F se le proporcionará, en las mismas condiciones que lo viene disfrutando el personal laboral de la Excm. Diputación de Sevilla, la cobertura de los siguientes tratamientos:

- a) Extracción normal y complicada.
- b) Extracción de cordales normal y complicada.
- c) Gingivectomías.
- d) Tartrectomías.
- e) Radiografías intrabucales.
- f) Fluorterapia completa.
- g) Obturaciones (empastes).
- h) Podología.
- i) Ginecología

Estas prestaciones se harán efectivas a través de los facultativos que figuran en el Cuadro Médico sanitario de Funcionarios provinciales.

Además, y a partir de 1 de enero de 2005, esta cobertura médica se extenderá al personal contratado que cuente con más de 3 años de servicios prestados en el Organismo.

Artículo 36. Protección a la maternidad.

La mujer trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que por la Dirección del Organismo, y el Comité de Empresa y Sección sindical a la que





pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad y penosidad desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que puede desempeñar, y en los casos de peligrosidad o penosidad se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección del Organismo adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

En el supuesto de que la adaptación a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o tareas diferentes, compatibles con su estado, estándose en todo caso a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Será optativa la realización de trabajos nocturnos a partir del sexto mes de embarazo, quedando prohibidos los trabajos físicamente penosos a partir del cuarto mes de embarazo.

Artículo 37. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

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

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

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

2º Los criterios y límites de exposición al riesgo deberán fijarse mediante el estudio de valoración de riesgo con el objetivo que nunca sobrepasen los criterios establecidos en la normativa actual, asimismo deberán ser revisados con la



periodicidad necesaria. Dicho estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta no sólo la normativa en vigor sino las normas de carácter nacional e internacional reconocidas oficialmente (ENUNE-ISO) así como cualquier avance técnico conocido.

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

4° El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior, servirá para confeccionar un plan de actuación para la mejora de las condiciones de trabajo, basado en un mapa de riesgos de la empresa que ayude a establecer unas prioridades de intervención. Dicho plan de actuaciones irá acompañado de un calendario de cumplimiento de mejoras que será aprobado y seguido por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales y el Comité de Seguridad y Salud.

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

6° En lo referente a la existencia de Comités de Seguridad y Salud, tanto de carácter global como en los distintos centros de trabajo, así como los Delegados de Prevención, su número, composición y competencias el Convenio se remite expresamente a las disposiciones legales sobre la materia.

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

- Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en materia preventiva.
- Ser consultados con carácter previo a la ejecución de las decisiones en materia de prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:





- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones del Medio Ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en su visita a los centros.
- Acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.
- Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Ser informados de las actividades relacionadas de Protección y Prevención desarrolladas en la Empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para las mejoras de los niveles de protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.
- Proponer al Órgano de representación en materia de Seguridad y Salud la adopción del acuerdo de paralización del trabajo.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que harán desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciaran las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirán al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

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

Gozarán de hasta 20 horas mensuales para el desempeño de su actividad tanto los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo como los Delegados de Prevención, en el caso de que no pertenezcan al Comité de Empresa; en ambos casos tendrán los mismos derechos y garantías que los mencionados miembros del Comité de Empresa.





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

9° En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilio, necesario bajo la responsabilidad del Jefe de Servicio, Unidad o Departamento.

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

Artículo 38. Responsabilidad Civil.

La Comisión Paritaria del Convenio estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubra a la totalidad de la plantilla laboral del Organismo, en el transcurso de la vigencia del presente Convenio.

Artículo 39. Anticipos reintegrables.

El Organismo mantendrá un fondo de hasta ciento dos mil ciento setenta y dos euros (102.172 euros) para anticipos reintegrables, al que podrán acceder todos los trabajadores fijos, con un tope individual máximo de tres mil euros (3.000 euros), que deberán reintegrar en un plazo máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Así mismo, el personal contratado podrá solicitar también anticipo reintegrable por un importe máximo de mil quinientos tres euros (1.503 euros), que deberán reintegrar en un plazo máximo de 12 mensualidades de igual importe cada una de ellas. Se podrán efectuar peticiones de tales anticipos en tanto exista cantidad disponible en dicho fondo o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales.

Las peticiones deberán resolverse por riguroso orden de presentación, debiendo remitirse fotocopias de las mismas al Comité de Empresa.

A aquellos trabajadores a quienes les falte menos de dos años para la jubilación forzosa, solo podrá concedérseles la cantidad proporcional al tiempo que les reste, o adecuarles la forma de devolución a los meses que les queden de relación laboral. En caso de jubilación voluntaria, habrán de reintegrar la totalidad de lo que les reste del anticipo antes de que aquella se produzca.

Para supuestos de extrema gravedad, como siniestros con pérdida de la vivienda, accidentes o enfermedades que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, el Organismo mantendrá igualmente un fondo de veinticuatro mil euros (24.000 euros), al que tendrá acceso todos los trabajadores,



con un máximo de seis mil euros/trabajador (6.000 euros) en tanto exista cantidad disponible o se vayan produciendo devoluciones, aunque sean parciales, que serán reintegradas en un máximo de 40 mensualidades, determinándose los supuestos de extrema gravedad y las cantidades a entregar, por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Independientemente, el Organismo gestionará ante las Entidades Bancarias para que se concedan créditos personales e hipotecarios a los trabajadores que lo soliciten a un bajo interés.

Capítulo VI. Formación profesional, ingreso, vacantes y categorías.

Artículo 40. Cobertura de puestos vacantes.

Los puestos de trabajo vacantes en el Organismo serán objeto de estudio por el Departamento de Recursos Humanos, con la participación del Comité de Empresa y Secciones Sindicales presentes en el O.P.A.E.F. Se cubrirán atendiendo a los procedimientos legalmente establecidos para el acceso a la Administración Pública.

Los puestos de trabajo que determine el estudio que puedan ser cubiertos por trabajadores fijos del Organismo, lo serán conforme a los siguientes procedimientos, y en el orden que se dicen:

1º Concurso de traslado.

2º Trabajadores en situación de excedencia y que soliciten su reincorporación.

3º Trabajadores que puedan encontrarse en situación de capacidad disminuida que le impida desarrollar las tareas propias de su categoría profesional y siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto. La situación deberá ser declarada por la Seguridad Social.

4º Promoción interna. Las partes consideran la promoción interna como un instrumento indispensable en la política de personal, que considera a los recursos humanos como una faceta clave para su desarrollo.

La promoción debe servir para incrementar la capacidad de trabajo de los empleados públicos y sus niveles de motivación e integración.

La promoción interna se basará en la demostración del conocimiento teórico y práctico de las tareas propias de los puestos de trabajo, en el esfuerzo profesional, el historial profesional, la formación, la cualificación adquirida y la antigüedad.

De acuerdo con lo anterior, la promoción interna ha de realizarse con los siguientes criterios selectivos:





- a) Solo podrán participar los trabajadores fijos del Organismo.
- b) En cuanto a la titulación requerida para el acceso a las distintas categorías profesionales, se estará a lo dispuesto en la clasificación de los puestos de trabajo por categorías profesionales y titulación, con las excepciones que en esa misma clasificación profesional puedan establecerse.
- c) Se efectuará una prueba de capacitación, consistente, como regla general, en un concurso-oposición.
- d) En los casos de superación de pruebas sin que se produzca el acceso a los puestos de trabajo vacantes, podrá concederse un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse durante los dos años siguientes a la finalización del proceso selectivo, de forma interina y hasta la cobertura definitiva. Quedan excluidos de esta posibilidad quienes renuncien voluntariamente, por cualquier motivo, al puesto de trabajo vacante.
- e) La provisión de vacantes se hará bianualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo, y serán expuestas en los Tablones de Anuncios de los respectivos centros de trabajo, estableciéndose un plazo de diez días hábiles para la presentación de solicitudes.
- f) Se procurará que las pruebas de capacitación tengan carácter preferentemente práctico, referidas a las tareas o trabajos de los puestos de trabajo que deba cubrirse.

En el caso de que los puestos de trabajo continúen vacantes, tras llevar a cabo los procedimientos señalados, deberán ser objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público, como paso previo a la convocatoria de los procedimientos públicos selectivos de ingreso.

El organismo elaborará bianualmente un plan de oferta de empleo donde se contemple, además de la provisión de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos de trabajo, dependiendo de las necesidades del Organismo.

Artículo 41. Plan de formación.

Las administraciones públicas están inmersas en la actualidad en un proceso de cambio, generado por muy diversos factores. Destaca, entre ellos, el diseño constitucional de una Administración prestadora de servicios eficaces, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho, similar al existente en países de nuestro entorno europeo. Tal situación coincide en el tiempo con un esfuerzo modernizador de las estructuras organizativas y las técnicas administrativas.

En este sentido, la modernización debe venir marcada fundamentalmente por la



adaptación de los empleados públicos a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales. Esta adaptación se logrará a través de la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación de todo el personal que integra la Administración Pública.

El O.P.A.E.F., consciente de esta necesidad, cree necesario implantar un Plan de Formación de Personal, sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en el Organismo.

La evaluación y el seguimiento de la formación se contemplarán como un elemento imprescindible en los distintos elementos formativos, en aras de lograr el mayor grado de eficacia y rentabilidad. Para ello, y con el objetivo de conseguir el desarrollo eficaz y eficiente del Plan de Formación, es pieza clave la colaboración y participación del Comité y Secciones Sindicales del O.P.A.E.F.

A estos efectos, se consideran objetivos los siguientes:

- a) Lograr una Administración eficiente y eficaz para dar a los ciudadanos unos servicios de calidad.
- b) Continuar con el cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales.
- c) Obtener un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos del Organismo.
- d) Poner a disposición de todas las personas que trabajan en el O.P.A.E.F. los recursos necesarios para su formación, reciclaje y perfeccionamiento.
- e) Posibilitar el desarrollo personal de todos los trabajadores del Organismo.
- f) Impulsar un proceso de formación adaptado a las necesidades y demandas de los trabajadores públicos del O.P.A.E.F., elaborados de forma participativa.
- g) Servir de punto de partida para un posterior desarrollo de la promoción interna y carrera profesional.
- h) Capacitar y dotar a mandos y directivos de métodos de trabajo, gestión y dirección eficaces y acordes a las necesidades institucionales y sociales.
- i) Perfeccionar e impartir conocimientos de gestión que dinamicen el proceso interno y mejoren la prestación de servicios públicos.
- h) Reciclar y adaptar a todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo y/o desempeño de tareas esté sometido a cambios y/o innovaciones tecnológicas.

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar la formación en el O.P.A.E.F.



de acuerdo con los siguientes puntos:

Primero. Evaluación de necesidades.

La formación del personal se articulará en base a la Evaluación de Necesidades, realizada por el Departamento de Recursos Humanos. Sus resultados serán valorados conjuntamente con los representantes de los trabajadores firmantes de este Convenio, que podrán formular cuantas iniciativas estimen oportunas. Los cursos, seminarios o conferencias que se organicen se derivarán de dicha Evaluación de Necesidades.

Segundo. Comisión Paritaria de Formación.

Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, formada por 2 miembros de la Dirección y 2 miembros del Comité de Empresa, que canalizará las propuestas sindicales en materia de formación y recibirá información pertinente sobre cuantas actividades se desarrollen en el Plan de Formación del O.P.A.E.F. Asimismo entenderá de los temas siguientes: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuito, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

Tercero. Cursos de formación de las centrales sindicales.

Los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo fomentarán la participación de sus afiliados en los cursos de formación organizados e impartidos por las centrales sindicales, comprometiéndose éstas en coordinar, en la medida de lo posible, las acciones formativas con la Evaluación de Necesidades efectuada por el Departamento de Recursos Humanos.

El O.P.A.E.F. se compromete a considerar estas acciones formativas como propias, a los efectos de la promoción profesional de los trabajadores del Organismo.

Cuarto. Información y difusión de las actividades formativas.

Al objeto de lograr la máxima difusión de las actividades formativas en todo el colectivo de trabajadores del Organismo, las centrales sindicales dispondrán puntualmente de toda la información sobre las actividades a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para realizar las mismas.

Quinto. Formación para la promoción profesional.

Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua. Para ello, en la elaboración de las bases en caso de promoción interna, se valorará como mérito la participación de los trabajadores en dichos cursos, con la correspondiente acreditación documental.



Sexto. Certificados de asistencia y/o aprovechamiento.

A los trabajadores del Organismo que asistan a los cursos de formación, se les entregará un certificado de asistencia y/o aprovechamiento, determinando, el primero, una asistencia mínima durante el desarrollo del curso, y el segundo, que se ha superado el procedimiento de evaluación que se establezca, al objeto de su valoración de los concursos de acceso, méritos, ascenso y promoción interna.

Séptimo. Asistencia a los cursos de formación.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral, con la autorización previa del Jefe del Departamento de Recursos Humanos. No obstante, se procurará presentar, por parte del Departamento de Recursos Humanos, ofertas formativas a distancia, que permitan llegar al personal que tenga especiales inconvenientes para desplazarse.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Organismo podrá conceder un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

Si por cualquier circunstancia el O.P.A.E.F. estima que una actividad formativa es necesaria y fundamental para el mejor funcionamiento del servicio, podrá determinar que ésta sea realizada obligatoriamente por algún o algunos trabajadores, procurándose que dicha actividad se realice durante la jornada de trabajo. Será necesario un informe previo justificativo del Departamento de Recursos Humanos, abonándosele al trabajador la cantidad establecida en este Convenio Colectivo por el kilometraje realizado, además de la gratificación por riesgo.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por centros no dependientes del Organismo, el trabajador podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción necesaria de la jornada laboral, siempre que la realización del curso sea indispensable para el puesto de trabajo del interesado, y no cause perturbación en su unidad organizativa, que vendrá determinado por informe previo del Jefe del Servicio o Director de Oficina respectivo, y con el visto bueno del Departamento de Recursos Humanos. Igualmente el Organismo, oídos los órganos de Dirección del Centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias consistentes en Becas de Estudios, matrículas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que redunden en beneficio del mejor funcionamiento del O.P.A.E.F.

Artículo 42. Formación y perfeccionamiento profesional.

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal



afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por el O.P.A.E.F., por cualquier Administración Pública y por las Centrales Sindicales.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en el caso de que los hubiere, así como la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo así lo permitan, previo informe favorable del Departamento de Recursos Humanos. Asimismo tendrán derecho a los permisos retribuidos establecidos en este Convenio Colectivo, para concurrir a los exámenes. En todo caso es necesario que, para el disfrute de los derechos inherentes a las actividades formativas y académicas, el trabajador acredite que cursa con regularidad y aprovechamiento estos estudios. Para ello se establece que las ayudas económicas y de permisos, en el caso de estudios académicos, solo se concederán para dos convocatorias de cada una de las asignaturas comprensivas de los diferentes estudios que el trabajador realice.

El O.P.A.E.F., para dar viabilidad a la oferta formativa, podrá establecer Convenios de Colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos de Formación, Consejería de Educación y Ciencia, Ministerio de Educación y Ciencia, etc. En estos casos, se procurará que todos los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos para la realización de estas actividades formativas puedan acogerse a las mismas, procurándose que la designación de los mismos se haga de manera rotativa entre los mismos.

El O.P.A.E.F. podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades no será obligatoria para los trabajadores, salvo para los que tengan establecido el complemento de responsabilidad. En estos casos se les abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas, en caso de que correspondan. Se tendrán en cuenta las circunstancias personales y profesionales de los trabajadores, siendo necesaria la comunicación previa a los representantes de los trabajadores.

Artículo 43. Carrera profesional.

La carrera profesional del personal laboral afectado por el presente Convenio se articulará de acuerdo a las condiciones y requisitos que vienen establecidos en la regulación legal que afecta a los funcionarios públicos. (En la actualidad art. 21 de la Ley 30/1.984 de medidas para la Reforma de la Función Pública y Normas Complementarias). El desarrollo de este artículo en ningún caso afectará a los





sistemas de ascensos y de cobertura de vacantes recogidos en el presente Convenio, que serán de aplicación en primer lugar.

Artículo 44. Movilidad geográfica.

Como norma general, el cambio de destino entre distintos centros de trabajo se realizará bajo el principio de voluntariedad de los trabajadores, y siempre entre puestos de trabajo de la misma categoría, como norma general.

Tendrán la consideración de traslados los cambios de destino entre distintos centros de trabajo que disten entre sí más de 45 Kilómetros, En estos casos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, que será determinada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Se exceptúan aquellos casos en que el traslado sea impuesto como sanción, según establece el régimen disciplinario establecido en este Convenio Colectivo.

La movilidad geográfica será de dos tipos:

A) Voluntaria. Sólo podrán solicitarla los trabajadores fijos cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un Centro determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concursos correspondientes, cuyas bases se negociarán con el Comité de Empresa. No obstante, si quedaran algunas vacantes por cubrir, podrán optar a las mismas el personal contratado, con la misma excepción que la establecida en el art. 24.2 para los trabajadores que presten sus servicios en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación con las distintas Administraciones Públicas.

En caso de petición individual, fuera de los procesos mencionados en el párrafo anterior, se podrá conceder el cambio de centro de trabajo si se estima por parte del Departamento de Recursos Humanos que el cambio solicitado no perturba el buen funcionamiento del Servicio y que no se vulnera el derecho de otros trabajadores.

Será requisito necesario para el cambio de destino o adscripción a un nuevo puesto de trabajo, el que sean iguales, tanto el de origen como el de destino, salvo las excepciones establecidas en este artículo para las categorías de Agente Ejecutivo, Agente Tributario, Administrativo, Agente Ayudante, Operador Informática, Auxiliar de Servicios Informáticos, Auxiliar de Telefonía y Auxiliar Administrativo.

Dado el carácter voluntario del cambio de destino, el trabajador percibirá en su nuevo puesto de trabajo las retribuciones asignadas al mismo, incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual. Serán también las demás condiciones del nuevo puesto (jornada, horario, etc.) las que regirán una vez producido el cambio.



B) Forzosa. Antes de adoptar cualquier decisión de cambio de Centro de Trabajo, el Departamento de Recursos Humanos deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador, Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, quien en el plazo máximo de seis días manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso la dirección resolverá en consecuencia, y en el segundo se elevará propuesta razonada y el informe escrito del trabajador, Comité de Empresa y Sección Sindical para que se resuelva lo procedente en función de los informes.

A los noventa días, a petición del interesado, podrá revisarse, por el mismo procedimiento, el cambio de destino.

Con el fin de facilitar la posibilidad de cambio de destino a determinadas categorías y para la mejor racionalización de los efectivos de personal, se posibilita que los trabajadores con las categorías de Agente Ayudante, Operador Informática, Auxiliar de Servicios Informáticos, Auxiliar de Telefonía y Auxiliar Administrativo, puedan ser objeto de cambio de destino entre cualquiera de estas mismas categorías, tanto con carácter voluntario, en caso de vacante, como con carácter forzoso, cuando se estime necesario, previo informe motivado del Departamento de Recursos Humanos. Asimismo recibirán ese mismo tratamiento las categorías de Administrativos, Agentes Ejecutivos y Agentes Tributarios.

Puestos de trabajo funcionales.

Para los casos en que un Servicio, Departamento, Unidad u Oficina Recaudatoria vea disminuido su personal, o sea necesario reforzarlos con más efectivos, en situaciones coyunturales y temporales, se crearán varios puestos de trabajo funcionales de Auxiliares Administrativos. A estos efectos, la funcionalidad hay que entenderla como la posibilidad de estar destinado allí donde es necesario cubrir la falta de personal, ocasionada por los motivos expuestos anteriormente.

Estos puestos de trabajo serán adscritos al Departamento de Recursos Humanos, siendo por tanto la naturaleza de los mismos como funcional. Serán identificados así, tanto en la plantilla del Organismo como en la Relación de Puestos de Trabajo anexa a este Convenio Colectivo. Se entenderá por tanto que los trabajadores adscritos a estos puestos de trabajo funcionales, podrán ser destinados a cualquier Servicio, Departamento, Unidad u Oficina Recaudatoria, según las necesidades, y sin que le sea de aplicación por tanto lo establecido en este artículo 42, ni lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establecerá una compensación para los trabajadores que ocupen estos puestos, consistente en el abono del desplazamiento, según lo establecido en el art. 13 de este Convenio Colectivo, y por la diferencia en kilómetros existente entre los que deba realizar diariamente desde su domicilio hasta los Servicios Centrales y los que se vea obligado a realizar desde su domicilio hasta el centro



de trabajo al que sea adscrito.

Artículo 45. Categorías profesionales.

Es preceptivo para las novaciones o reclasificaciones profesionales el informe favorable del Comité de Empresa.

Las distintas categorías profesionales del personal laboral que realiza sus tareas en el O.P.A.E.F. se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los grupos económicos reflejados en el anexo correspondiente.

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

En el mes de enero, la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos entregará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales la plantilla aprobada para el ejercicio.

Artículo 46. Contrataciones temporales.

Ningún trabajador será contratado por el O.P.A.E.F. si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa. Para ello, antes de la contratación, el trabajador realizará una declaración jurada de incompatibilidad o solicitud de compatibilidad, según proceda.

El O.P.A.E.F. se compromete a contratar personal, si se determina como necesario por parte del Departamento de Recursos Humanos, para la cobertura de las situaciones de I.T., maternidad, vacaciones, excedencias, licencias y, en general, en todos aquellos casos en que exista suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva del puesto. Estas suplencias serán cubiertas en un plazo no superior a 10 días desde la propuesta realizada al Departamento de Recursos Humanos.

El O.P.A.E.F., una vez producida alguna vacante, bien como consecuencia de ampliación de plantilla o bien por crecimiento vegetativo, podrá proceder a su cobertura mediante contratación temporal, preferentemente en la modalidad de interinidad, hasta tanto la vacante sea cubierta por los titulares que resulten de los procesos selectivos establecidos tanto en régimen de provisión interna como de acceso libre.

Las contrataciones temporales se realizarán a través de la bolsa de trabajo del O.P.A.E.F., que se desarrollará según los siguientes principios:



1º En las bases reguladoras se valorarán los servicios prestados en el Organismo.

2º En ningún caso será contratado un trabajador que preste sus servicios simultáneamente en otra empresa.

3º Si se produjese la renuncia de un trabajador integrante de la bolsa que fuese llamado para ser contratado, o rescisión unilateral del contrato por parte del trabajador, éste quedará excluido de la misma. No obstante, será posible la renuncia, sin perder el número de orden en la bolsa, en los siguientes casos:

- Encontrarse en situación de I.T. o baja por maternidad.
- Casos de fuerza mayor debidamente acreditados, que impidan en esos momentos iniciar una relación laboral.

No será causa para renunciar, el encontrarse en esos momentos prestando sus servicios en otra empresa o Administración Pública.

4º Todas las personas que constituyan la bolsa de trabajo, dejarán una dirección y un teléfono de referencia donde el Organismo comunicará por telegrama y correo electrónico si fuera posible, la existencia de una vacante. Se entenderá que la oferta es rechazada cuando no exista respuesta pasadas 72 horas desde que recibió el telegrama.

5º Los tipos de contratos que se podrán utilizar preferentemente serán:

a) Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, para el caso de trabajadores que adelanten su jubilación a los 64 años.

b) Contrato de obra o servicio determinado, para los casos establecidos en la regulación legal de este tipo de contratos.

c) Contrato eventual por circunstancias de la producción, para el caso de acumulación de tareas o trabajos imprevistos.

d) Contrato de interinidad, tanto por sustitución como por vacante, para los casos previstos en la regulación legal de este tipo de contratos.

e) Contrato de relevo, para el caso de que algún trabajador se acoja al sistema de jubilación parcial.

f) Contrato en prácticas, para los casos en que sea necesario realizar trabajos de carácter técnico, donde sea necesario contratar a trabajadores con recientes conocimientos en esos ámbitos. Las retribuciones de los trabajadores que suscriban este contrato con el O.P.A.E.F. serán del 75 % durante el primer año de contrato y del 100 % durante el segundo, de las remuneraciones básicas y complementarias establecidas para la misma categoría en el Convenio Colectivo.



No obstante, no verá reducida proporcionalmente la cantidad a percibir en concepto de productividad.

Existirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por cuatro miembros, dos miembros del Comité de Empresa y dos por la parte económica. Entre sus funciones estará el control de las contrataciones y las modalidades de las mismas, así como el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Trabajo, reuniéndose periódicamente cuando sea necesario. Igualmente estudiará las posibles prórrogas a los contratos en prácticas que se celebren.

Bolsa de trabajo

Será requisito necesario para integrar la Bolsa de Trabajo del O.P.A.E.F. el haber aprobado cualquiera de los ejercicios de la última O.E.P. celebrada en el Organismo. Queda exceptuado del cumplimiento de este requisito el personal que desempeñe o haya desempeñado trabajos en el O.P.A.E.F., con cualquier tipo de modalidad contractual, o esté ya integrado en las bolsas vigentes a la firma de este convenio.

Una vez finalizada la citada Oferta de Empleo Público, se constituirá una bolsa de trabajo para cada categoría profesional, cuya convocatoria y resolución corresponderá a la Mesa Paritaria de Contratación, en la que se tendrá en cuenta la puntuación otorgada a cada integrante de la misma, mediante un baremo de los méritos que a continuación se señalan:

a) Experiencia profesional, en puestos de iguales o similares características relacionados con el puesto de trabajo que se pretenda acceder, hasta un máximo de 49 puntos, en la forma siguiente:

1º.- 0,82 puntos por mes trabajado en el O.P.A.E.F.

2º.- 0,41 puntos por mes trabajado en organismo público de recaudación, gestión e inspección de otras administraciones públicas.

b) Puntuación obtenida en la Oferta de Empleo Público, convocada:

1. Superación del primer ejercicio: desde 17 puntos hasta 22 puntos, proporcionalmente a la nota alcanzada, a partir de una nota de 5.

2. Superación del segundo ejercicio: desde 10 puntos hasta 15 puntos, proporcionalmente a la nota alcanzada, a partir de una nota de 5.

c) Titulación académica referida a las categorías integrantes de la Bolsa de Trabajo, para niveles superiores a los exigidos, hasta un total de 4 puntos.

d) Cursos de formación que estén directamente relacionados con la categoría a la



que se opte, hasta un máximo de 8 puntos.

e) Estar en posesión del carnet de conducir clase B1, 2 puntos.

En caso de empate en la puntuación obtenida, se resolverá a favor de aquel candidato que tenga mayor puntuación en el apartado a), si continuara el empate, se aplicará el criterio contenido en el apartado b) o c), según proceda.

Una vez realizada la Oferta de Empleo Público, y hayan tomado posesión de sus puestos de trabajo los candidatos propuestos, si existiese alguna Bolsa de Trabajo activa, ésta quedará sin efecto, procediéndose a su renovación teniendo en cuenta lo establecido en los párrafos anteriores. Se confeccionará una lista que será expuesta en los tablones de anuncios de los Servicios Centrales y Oficinas Recaudatorias del O.P.A.E.F., mediante la que se convocará a los integrantes de la misma para que, en el plazo de diez días, acrediten los méritos de los apartados c), d) y e), con el fin de proceder a su baremación, en función de los criterios acordados por la Mesa Paritaria de Contratación.

En caso de necesidad de contratar a un trabajador cuya categoría profesional no esté prevista en la Bolsa de Trabajo del O.P.A.E.F., y con el objeto de cumplir los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, podrá acudir a la Bolsa de Trabajo de Diputación, que facilitará al Departamento de Recursos Humanos el listado de la Bolsa solicitada, para realizar los trámites necesarios para la oportuna contratación. Igualmente podrá acudir a esta Bolsa cuando, debido a la modalidad de contratación que sea necesario utilizar en un momento determinado, no haya ningún candidato disponible en las bolsas de trabajo del Organismo.

CONVENIOS SUSCRITOS ENTRE EL O.P.A.E.F.

Y OTRAS ADMINISTRACIONES

Las contrataciones laborales que sea necesario realizar en virtud de los Convenios suscritos entre el O.P.A.E.F. y los Ayuntamientos de la Provincia u otras Administraciones Públicas, cuando estos Convenios así lo prevean, se regularán bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinado, vinculándose la duración del contrato a la vigencia del Convenio suscrito por el cual nace la relación laboral.

En caso de que la Administración firmante del acuerdo decida que sea un Funcionario quien pase a realizar su prestación laboral en el O.P.A.E.F., el Funcionario deberá solicitar en su Administración de origen una Comisión de Servicios, debiendo jurar o prometer el cargo en el Organismo, aplicándosele este Convenio Colectivo en su integridad, salvo las excepciones que así expresamente se establezcan.



Todos los trabajadores tienen derecho desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato de trabajo escrito que detalle claramente las retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, empleo y antigüedad.

El Comité de Empresa y Secciones Sindicales existentes en el Organismo recibirán la copia básica del contrato formalizado, en un plazo no superior a diez días.

COLABORACIÓN CON LA EXCMA. DIPUTACIÓN

PROVINCIAL DE SEVILLA

En el caso de que fuera necesario para la mejor prestación del servicio que el O.P.A.E.F. ofrece a los municipios de la provincia, los trabajadores de la Excma. Diputación Provincial de Sevilla y de sus distintos patronatos, organismos y sociedades, podrán realizar su trabajo en el Organismo, en virtud del principio de colaboración entre los mismos. Igualmente el Presidente del O.P.A.E.F. podrá encomendar a los trabajadores del Organismo, realizar tareas específicas o de asesoramiento, en la Excma. Diputación Provincial de Sevilla y sus distintos organismos. Estos trabajadores no serán asumidos por el Organismo, no devengando ningún derecho ni ocupando ninguna vacante en el mismo.

Artículo 47. Promoción por el desempeño de funciones superiores.

Con el objeto de hacer una aplicación, en esta materia, de lo establecido en el art. 53 del Convenio Colectivo de la Excma. Diputación de Sevilla, la parte social de la Comisión Paritaria convocará reunión de la misma antes del 15 de septiembre de 2004. En esta reunión, la parte social hará la propuesta para la aplicación efectiva de este artículo, comprometiéndose la parte económica a estudiar dicha propuesta. Una vez determinados los trabajadores por la Comisión Paritaria, les será de aplicación este artículo con efecto de 1 de julio de 2004.

Artículo 48. Formación cultural y social.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a la participación y gozo de cuantas actividades deportivas y culturales promueva la Excma. Diputación Provincial, así como al uso de cuantas instalaciones posea la Corporación en sus distintos centros. El Comité de Empresa será informado a través del Área de Cultura de la Excma. Diputación de cuantos actos organice, y los trabajadores tendrán derecho a una bonificación del 25% del importe de las entradas, que será extensible a cuantas publicaciones realice la Corporación Provincial.

Capítulo VII. Jubilación, premios, incapacidad y pensiones.

Artículo 49. Jubilación.



El trabajador al cumplir los 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir del Organismo un premio a la jubilación en la siguiente cuantía:

Edad jubilación	Premio	Premio adicional
60 años	15 mensualidades de sus retribuciones íntegras	1 más por cada 5 años de servicio en el O.P.A.E.F. a partir del 10 inclusive
61 años	12 mensualidades de sus retribuciones íntegras	1 más por cada 5 años de servicio en el O.P.A.E.F. a partir del 10 inclusive
62 años	9 mensualidades de sus retribuciones íntegras	1 más por cada 5 años de servicio en el O.P.A.E.F. a partir del 10 inclusive
63 años	8 mensualidades de sus retribuciones íntegras	1 más por cada 5 años de servicio en el O.P.A.E.F. a partir del 10 inclusive
64 años	4 mensualidades de sus retribuciones íntegras	1 más por cada 5 años de servicio en el O.P.A.E.F. a partir del 10 inclusive

Además se establece un premio consistente en dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicio en el O.P.A.E.F. a partir del 20 inclusive, para el personal al jubilarse a la edad de 65 años.

Para tener derecho al premio de jubilación anticipada, será preceptivo haber prestado servicios efectivos a la empresa de al menos diez años.

La escala anterior quedará modificada cuando, por disposición legal, la edad de jubilación se rebaje, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación. A los trabajadores acogidos a este artículo le es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación, siempre que ésta se haya producido en el transcurso del año.

Se establece como edad máxima de jubilación la de 65 años. Esta medida no será efectiva en el supuesto de que el trabajador no tenga derecho al 100% de la pensión de jubilación, pudiendo mantener la relación laboral hasta que se alcance el derecho al porcentaje citado.



Con la finalidad de potenciar la efectividad de las medidas de jubilación anticipadas, se mandata a la Comisión Paritaria del presente Convenio para el estudio y puesta en marcha de las medidas que se estimen oportunas.

Las cuantías previstas, en cuanto supongan un incremento sobre las pactadas en el anterior Convenio, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 50. Premio a la constancia.

Se instituye para todos los trabajadores un premio a la constancia, consistente en el abono de:

- a) Una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 20 años de servicios efectivos en el Organismo.
- b) Una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 25 años de servicios efectivos en el Organismo.
- c) Dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 30 años de servicios efectivos en el Organismo.
- d) Dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 35 años de servicios efectivos en el Organismo.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

- e) Dos mensualidades de sus retribuciones íntegras al cumplir los 40 años de antigüedad que sólo se percibirá si el trabajador se jubila dentro de los 60, 61 o 62 años de edad, como incremento de la indemnización por jubilación, y siempre que en el momento de la misma tenga cumplidos los 40 años de servicios efectivos en el Organismo.

Este abono se percibirá por los trabajadores en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas a partir del momento de la firma del presente Convenio.

Las cuantías previstas, en cuanto supongan un incremento sobre las pactadas en el anterior Convenio, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 51. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio Médico del Servicio de Prevención de la Diputación Provincial, tiene





derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad, de un Organismo ajeno a la Empresa, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

Las situaciones de cambio de puesto de trabajo así establecidas serán revisables por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención.

Artículo 52. Incapacidad temporal.

Desde el primer día de encontrarse en tal situación, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real correspondiente al mes en que se produjo la baja.

Los trabajadores en esta situación cobrarán mensualmente mediante nómina normal a los efectos previstos en los párrafos precedentes. El Organismo Provincial completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar mientras dure el tiempo de I.T. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del Convenio en vigor, independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Los trabajadores en situación de I.T. comunicarán tal circunstancia a su centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma deberán entregarse en su Centro de Trabajo o en el Área de Recursos Humanos del O.P.A.E.F. en un plazo de tiempo no superior a 72 horas.

El trabajador sólo se puede encontrar en situación de alta o en situación de baja por cualquier motivo de los establecidos en el sistema de Seguridad Social, por lo que el único motivo por el que el trabajador está excusado para acudir a su centro de trabajo es encontrarse en situación de baja (por incapacidad temporal, por maternidad, etc.).

Artículo 53. Plan de pensiones.

El O.P.A.E.F., como promotor del Plan de Pensiones de sus Empleados y Empleadas, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, cifrándose la cuantía de la aportación durante el ejercicio 2.004 en cuarenta y nueve euros y treinta céntimos (49,30 euros) mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en nueve euros y ochenta y seis céntimos (9,86 euros) mensuales. En cuanto pueda suponer un incremento sobre lo señalado por el mismo concepto en el Convenio anterior, entrará en vigor a la firma de este Convenio Colectivo.

En los ejercicios de 2005 y 2006 dichas cuantías se verán incrementadas en el



porcentaje que establezca la legislación presupuestaria para las retribuciones de los empleados públicos, revisándose al final de cada ejercicio con las referencias que se señalen sobre el porcentaje de incremento de índice de precios al consumo.

Capítulo VIII. Comisiones Paritarias.

Artículo 54. Comisión Paritaria.

En el plazo de los 15 días siguientes a la firma del presente Convenio, se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión Paritaria para la interpretación, desarrollo, vigilancia, estudio y seguimiento del Convenio Colectivo, que estará formada por 4 representantes del Organismo y por 4 representantes del Comité de Empresa. En la Composición de esta Comisión Paritaria se respetará la proporcionalidad de los sindicatos firmantes según los resultados electorales tenidos en cuenta para la composición del Comité de Empresa. La comisión se reunirá a petición de una de las partes en los cinco días naturales posteriores a la misma, la cual deberá incluir los temas a tratar, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación.

Cada Sección Sindical representada en la Comisión Paritaria tendrá derecho a la asistencia de un asesor, que deberá ser necesariamente trabajador del Organismo. El Presidente del Comité de Empresa actuará como portavoz de la parte social.

Por acuerdo de las partes, se podrá requerir la presencia del Presidente que hubiera intervenido en la negociación o, en su caso, acudir al procedimiento arbitral que se determine.

Tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar, vigilar, estudiar y aplicar este Convenio Colectivo.
- b) Recibir información sobre el diseño de las posibles ofertas de empleo público.
- c) Recibir información sobre las reclasificaciones profesionales y adscripción a los grupos y categorías profesionales.
- d) Emisión de informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes, sobre interpretación de lo que se ha pactado.
- e) Tener conocimiento sobre las modificaciones de la plantilla que afecten de forma sustancial al volumen de cualquier Servicio.
- f) Conocer los conflictos colectivos de intereses y de interpretación de la norma





que puedan plantearse en el ámbito del Convenio, con carácter previo a la jurisdicción competente.

g) Recibir información sobre las modificaciones de la relación de puestos de trabajo.

h) Conocer cualquier otra cuestión que se le encomiende por parte de este Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de carácter vinculante serán objeto de inscripción en el registro establecido en el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo, y se publicarán, si procede, en el B.O.P. de Sevilla.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria del vigente Convenio Colectivo tendrán plena validez y eficacia en el ámbito de este Convenio, adoptándose por mayoría de cada una de las partes y se harán públicos en todos los centros de trabajo.

La Comisión Paritaria estudiará la necesidad de provisión interina de plazas vacantes de superior categoría, así como las prórrogas de dichos nombramientos.

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

Artículo 55. Comisión de retribuciones.

La Comisión de Retribuciones tiene un carácter conjunto, paritario y consultivo. Tendrá como objeto la valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo, de las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes, o las encomendadas expresamente en este Convenio Colectivo o en otras mesas de negociación o representación.

El número de miembros será de cuatro por cada una de las partes (Empresa y Comité de Empresa), atendiendo en cuanto a la representación social a criterios de proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales en el Organismo.

Cada Sección Sindical representada en la Comisión Paritaria tendrá derecho a la asistencia de un asesor, que deberá ser necesariamente trabajador del Organismo.

Capítulo IX. Empleo.

Artículo 56. Medidas contra el paro.

Ante la grave crisis de paro que afecta a Sevilla y al conjunto del país, se adoptan las siguientes medidas:





- a) Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla perteneciente al Organismo.
- b) Evaluación de la supresión de horas extraordinarias y su sustitución por empleo de personal.
- c) Ningún trabajador podrá percibir más de un salario en el Organismo.
- d) Jubilación forzosa de todo trabajador que cumpla 65 años, con compromiso de la empresa de cubrir inmediatamente dicha plaza, de acuerdo con la legalidad vigente.

Los trabajadores que cumplan 64 años, podrán jubilarse, sin aplicación de coeficiente reductor, y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años, en virtud de lo dispuesto en el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, comprometiéndose la empresa a realizar el preceptivo contrato de relevo previsto en dicha norma.

e) Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados mayores de 50 años, se intentará conseguir, a través de los mecanismos que pueda articular a tal fin la Comisión Paritaria de Contratación, la mayor continuidad en la relación laboral con el O.P.A.E.F. para el personal contratado temporalmente con más de 50 años de edad en el momento de la firma del Convenio que cese en sus contratos de trabajo.

Capítulo X. Acción sindical en la empresa.

Artículo 57. Acción sindical.

El ejercicio de la acción Sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación política o sindical, o carencia de ellas.

Artículo 58. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes en el Organismo, sin perjuicio de la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados.

Los miembros del comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas previstas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus





miembros según criterio de cada Delegado, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección del Centro, Diputación, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los Delegados fuera de su jornada laboral, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de jornada de trabajo.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones y competencias:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones y formulando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Ser informado previa y preceptivamente de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre reestructuración y despidos.

c) El Comité de Empresa participará en colaboración con la Dirección en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos que afecte al Organismo. Asimismo, elaborará proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

d) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que vayan a imponer a cualquiera de los trabajadores como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo al Comité de Empresa y la Sección Sindical a la que pertenezca el mismo, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la Dirección, pudiendo ser acompañado el trabajador por el Delegado que solicite.

e) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisito que la comunicación previa a la Dirección del Organismo.

f) En materia de Seguridad e Higiene corresponde al Comité de Empresa designar a sus representantes.

g) Dispondrá de un lugar adecuado provisto de mobiliario, material y teléfono, necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora con comunicación al responsable de la misma.

h) Tendrá derecho a la siguiente información por escrito:





— Mensualmente: absentismo, sanciones, evolución de plantilla y horas extraordinarias, así como el montante de la nómina, incentivos y TC-1 y TC-2 globales, previsiones de contratos por vacaciones y modalidades de contratación.

— Trimestralmente: Contratos, Planes de formación, inversión y obras en las distintas Oficina y modificaciones en la organización general del trabajo y conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan.

— Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentren depositadas en caja.

i) Son funciones del conjunto del Comité de Empresa la negociación del Convenio Colectivo con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

j) La Dirección del Organismo celebrará periódicamente reuniones con el Comité de Empresa, salvo que por la urgencia del tema a tratar se instara por alguna de las partes su celebración inmediata.

k) Recibirán diariamente los B.O.P., B.O.J.A. y B.O.E.

l) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio del Organismo.

m) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

n) En los casos en que este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo al Comité de Empresa, éste será emitido en el plazo de un mes, salvo que puntualmente se disponga plazo distinto. Transcurrido dicho plazo sin recibir el informe se entenderá cumplimentado el trámite. No obstante, se entenderá inhábil a tales efectos el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Organismo en el caso de escritos dirigidos por el Comité de Empresa. Los escritos dirigidos al Comité de Empresa serán recepcionados por el Presidente del mismo o persona en quien delegue.

El Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos y garantías:

1. Un miembro del Comité de Empresa asistirá a las reuniones de la Dirección con voz pero sin voto, cuando las mismas afecten a los trabajadores.

2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán y gozarán de las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, o las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como Delegado.

3. En caso de imposición por parte del Organismo de cualquier sanción a los





Delegados del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

4. Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado del Comité de Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 59. Secciones sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios. A los fines antes dichos, los trabajadores del Organismo podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones Provinciales u otros Organismos, teniendo derecho a la protección legal contra todo acto de la injerencia de éstas últimas.

La Empresa reconoce la existencia de Secciones Sindicales dentro y en el seno de la misma.

El Organismo dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

- Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado público o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de la participación en las actividades propias de tal organización.
- Sujetar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en el Organismo.

Cada sección sindical reconocida con representación en el Comité de Empresa tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical, siempre que ostente el 10% de afiliación en el Organismo, y un delegado más al llegar a los primeros 25 afiliados; y uno más por cada 25 afiliados más o fracción, hasta un máximo de 5. Cada Delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las





mismas garantías, disponiendo de 40 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Funciones:

- a) Todas las recogidas y establecidas en la L.O.L.S.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenezca.
- c) Ostentar y ejercer, a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras normales legales de representación que pudieran existir.
- d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho de acceder ante los órganos de Dirección por sí o acompañados de un representante de la sección sindical a la que pertenezca.
- e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa en los cambios de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable, al mismo tiempo tienen que recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en un tablón de anuncio de uso exclusivo, que a tal efecto el Organismo le dotará ubicado en un lugar adecuado de fácil acceso de los trabajadores, así como recoger cuotas, repartir octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal del servicio.

Derechos y garantías:

- a) El Organismo habilitará los medios para el descuento de las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos Sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido a la Central Sindical correspondiente.
- b) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, durante el periodo que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.
- c) En supuestos de faltas graves o muy graves antes de ser sancionadas, las Secciones Sindicales remitirán informe previo al respecto para que sea tenida en cuenta por la Dirección.
- d) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales,





tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a las que fueran convocados previa notificación.

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

f) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para asistencias a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

h) Expresar libremente su opinión respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

i) Derecho a disponer de veinte horas anuales para cada sección sindical con afiliación superior al diez por ciento en el Organismo y de nueve horas si la afiliación es inferior, sin pérdida de sus retribuciones.

j) Las Centrales Sindicales con presencia en el Organismo y representación en el Comité de Empresa del Organismo, que a su vez ostenten una representación superior al 10% en el ámbito de la provincia tienen derecho a que un componente de cada una de ellas quede liberado de la prestación de sus servicios laborales, percibiendo la totalidad de las retribuciones salariales, debiendo procederse a la incorporación inmediata a su puesto de trabajo al cese de tal situación.

k) En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de 15 días salvo que puntualmente se disponga plazo distinto; transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Organismo en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

l) Las Centrales Sindicales con presencia en el Comité de Empresa, que a su vez ostenten una representación superior al 10% en el ámbito de la provincia, tienen derecho a disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario.

Artículo 60. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores del Organismo tienen derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la Dirección con veinticuatro horas

de antelación, salvo en los casos de urgencias en el proceso de la negociación colectiva, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o el treinta por ciento de la plantilla mediante firmas. El Organismo facilitará el lugar adecuado para la celebración de la asamblea.

Capítulo XI. Del Régimen disciplinario.

Artículo 61.

Todo el personal será responsable ante la Dirección, no sólo de la tareas que tengan encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Artículo 62.

Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones vigentes aplicables al efecto.

Artículo 63. Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en leves, menos graves, graves y muy graves.

Artículo 64. Se considerarán faltas LEVES, las siguientes:

1. Dos faltas de puntualidad injustificada en el horario laboral.
2. La inobservancia de normas o medidas reglamentarias.
3. No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probara la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. Mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio, sean contribuyentes, visitantes, compañeros o superiores.
5. Falta de pulcritud personal.

Artículo 65. Se consideran faltas MENOS GRAVES, las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad injustificada en el horario laboral, en el periodo de un mes, o dos faltas leves de puntualidad injustificada.
2. Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o sin causa justificada.
3. Descuido en el cumplimiento en las normas de seguridad e higiene que supongan imprudencia.



4. Falta de diligencia en la prestación del servicio, comisión frecuente de errores o desorden en el trabajo.
5. La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene que no ocasionen serios accidentes o daños al personal o elementos de trabajo.
6. Demoras en la aportación de datos y documentos exigidos por el Organismo a efectos legales, en especial por lo que se refiere a seguros sociales y ayuda familiar.
7. Indisciplina encubierta.

Artículo 66. Se considerarán faltas GRAVES, las siguientes:

1. Seis faltas de puntualidad injustificada en el horario laboral, en el periodo de un mes, o seis en el periodo de dos meses, o dos faltas menos graves de puntualidad injustificada.
2. No acudir al trabajo sin causa justificada.
3. Acudir al trabajo en estado de embriaguez o con evidente disminución de la capacidad de rendimiento debido a cansancio o a otras causas de las que resulte responsable el afectado.
4. Incurrir en falsedad o demora en la aportación de justificantes.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Daños a mobiliario o instalaciones propios del Organismo o sustracción del material puesto a su disposición.
7. Pérdida, prescripción y perjuicio de valores.
8. Falsificación o manipulación de datos, con objeto de encubrir el fiel reflejo de la situación contable.
9. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
10. Pronunciar palabras groseras en acto de servicio.
11. Falta de colaboración con los compañeros, perturbando el trabajo de otros.
12. Conducta contraria a los derechos reconocidos a las personas, en la Constitución.





13. Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas menos graves.

Artículo 67. Se considerarán faltas MUY GRAVES, las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad injustificada en el horario laboral, en el periodo de un mes, o nueve en el periodo de dos meses, o dos faltas graves de puntualidad injustificada.

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

3. Negligencia o falta de celo profesional. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.

4. Apropiación indebida de numerario.

5. Negociaciones al margen del Organismo y competencia desleal. Revelación indebida de datos que conozca por razón de su cargo.

6. Cualquier otra transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

7. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Desobediencia manifiesta a los superiores en materia del servicio.

8. Sostener discusiones violentas o injustificadas durante el trabajo. Originar riñas y pendencias.

9. Ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en el Organismo, o a los familiares que convivan con ellos, o a los ciudadanos que concurran a las oficinas.

10. Abuso de autoridad con respecto a los inferiores o al público.

11. Pérdida, prescripción y perjuicio de valores de manera dolosa.

12. Falsificación o manipulación de los datos puestos a su disposición.

13. Ocupación del tiempo de servicio en asuntos propios, con utilización o no de material y elementos propios del Organismo Autónomo.

14. Incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades de los trabajadores al servicio de la Administración Pública.

15. Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves.

Artículo 68.



1. La aplicación de la sanción vendrá determinada por la concurrencia sobre el supuesto de hecho, de una o varias de las circunstancias siguientes:

- a) La reiteración de la falta.
- b) La transgresión de la buena fe cuando haya precedido apercibimiento.
- c) La perturbación del servicio.
- d) El perjuicio o daño efectivo causado al servicio o a terceros.
- e) Que la conducta de lugar a reclamaciones.
- f) La cuantía o el tiempo, en las que sean de consideración estos elementos y con la valoración que determine su dimensión.
- g) La intencionalidad dolosa o culposa.
- h) La mera intensidad del comportamiento reprobable apreciada en el expediente, cuando no exista otro rasgo que la particularice.

Artículo 69.

Las faltas se sancionarán de acuerdo con la siguiente graduación:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, y/o pérdida de hasta el 25% del Incentivo.

2. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días, y/o pérdida de hasta el 50% del Incentivo

3. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, y/o pérdida de hasta el 75% del Incentivo, y/o traslado a otro centro de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

4. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de sesenta a ciento ochenta días, y/o traslado a otro centro de trabajo sin derecho a indemnización alguna, y/o despido, y/o pérdida de hasta el 100% del Incentivo.

Artículo 70.

Corresponde a la Presidencia del Organismo Autónomo la facultad de imponer sanciones, sin perjuicio de dar cuenta de los despidos a la Junta General conforme a lo previsto en los Estatutos del Organismo.

Artículo 71.



La Presidencia del Organismo, a propuesta del Instructor del expediente, podrá suspender de empleo y sueldo al trabajador imputado de una falta muy grave durante la tramitación del expediente. Si finalmente la sanción resultase inferior a los días suspendidos, se le abonará los salarios dejados de percibir por el exceso, así como la correspondiente cotización social. Igualmente podrá acordar un cambio de destino temporal, a otro centro de trabajo o Servicio, lo más cercano posible, para evitar mayores perjuicios para el Organismo o posibles enfrentamientos personales entre los propios trabajadores.

Artículo 72.

La facultad del Organismo Autónomo para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas menos graves, a los quince días; para las faltas graves, a los veinte días; y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Gerencia tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 73.

La apertura de expediente o diligencias sancionadoras interrumpirá la prescripción durante el plazo de tramitación de éste o ésta. Para ello será necesaria la comunicación al afectado de haberse dado cuenta de sus actos a la superioridad.

Artículo 74.

En ningún caso se impondrá sanción sin que haya sido oído el interesado, dejando constancia escrita de sus manifestaciones, si éste no hubiese efectuado alegación escrita en su defensa.

En el supuesto de embriaguez habitual o toxicomanía, la dirección ofrecerá, con carácter previo, al trabajador afectado, los servicios especializados dependientes de la Excm. Diputación para su rehabilitación, y sólo sancionará en el supuesto de negativa de éste.

Artículo 75.

Las sanciones, con carácter general, serán comunicadas al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan y serán revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 76.

Previa a la sanción de las faltas graves y muy graves, se abrirá el correspondiente expediente disciplinario, cuyo procedimiento será:





1. El expediente se iniciará por orden de la Gerencia, cuando se tuviera conocimiento por cualquier medio de la concurrencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta.
2. Acordada la apertura del expediente, se iniciará la instrucción del mismo, y concluirá con la propuesta de archivo del mismo o la elaboración de un Pliego de Cargos.
3. Si existieran indicios de falta, se comenzará comunicando al trabajador, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, la incoación de diligencias previas e Instructor del expediente, con indicación sucinta de hechos, fecha y calificación provisional.
4. Se elaborará el Pliego de Cargos, que contendrá necesariamente:
 - Persona imputada
 - Descripción clara y precisa de los hechos que se imputan y la fecha de su comisión.
 - Calificación provisional de los hechos como falta leve, grave o muy grave.
 - Plazo de alegaciones y propuesta de pruebas, como mínimo de 10 días.
5. Dicho Pliego de Cargos será comunicado por el Instructor del expediente al interesado, al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, para alegaciones y propuesta de las pruebas que estimen oportunas.
6. Transcurrido el periodo de alegaciones, de haberse propuesto medios de prueba y entenderse necesaria su práctica, se abrirá un plazo de 5 días para su realización.
7. Finalizada la fase de instrucción, se elaborará propuesta de sanción, conteniendo los hechos que se consideren probados, su calificación, normas legales o convencionales aplicadas y las demás circunstancias que se consideren necesarias para la determinación de la sanción correspondiente. En caso de que no se consideren realizados actos constitutivos de falta, se propondrá el archivo de actuaciones por parte del Instructor del Expediente.
8. Resolución del órgano competente, que será notificada al interesado, Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Artículo 77.

En las sanciones por faltas leves y menos graves, será suficiente la audiencia al interesado y su comunicación por escrito.

Cláusulas de salvaguarda





Primera. El Comité de Empresa y Secciones Sindicales del Organismo serán informados previamente de cualquier proceso de transformación, adscripción, integración, subrogación o transferencia y participará en las cuestiones laborales de las mismas.

Segunda. De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto del O.P.A.E.F., en caso de disolución del Organismo, los trabajadores fijos se integrarán como personal laboral fijo de la Corporación Provincial, que le sucederá universalmente con respeto a sus derechos y obligaciones laborales de toda índole.

Tercera. Los trabajadores del O.P.A.E.F. salvo los que realicen sus tareas en el Organismo en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación que el O.P.A.E.F. firme con los Ayuntamientos o cualquier otra Administración Pública, tanto en el caso de Funcionarios que estén en Comisión de Servicios como en el caso de trabajadores que firmen un contrato de Obra o Servicio Determinado,, que se vieran afectados por una posible aplicación del Art. 44 del E.T., quedando subrogados a otras entidades públicas, tendrán derecho a su incorporación en los siguientes supuestos:

1. Que el trabajador no fuese incorporado por la entidad pública a la que se le gestionaba la cobranza de sus tributos, al optar ésta por la indemnización económica tras Sentencia Judicial firme declarando la existencia de subrogación y, en su caso, la no aplicabilidad del artículo de este Convenio Colectivo que da la opción al trabajador de optar por la incorporación o la indemnización.

El plazo máximo del Organismo para incorporar al trabajador afectado que lo solicite será de un mes a partir de la finalización de la prestación por desempleo de dicho trabajador, que deberá solicitarlo necesariamente en el plazo indicado.

2. Que el trabajador fuese despedido o cesado, en el plazo de cinco años desde la subrogación, respondiendo esta extinción a despido calificado judicialmente como improcedente, como resultado de expediente de regulación de empleo o cualquier otra causa no imputable al trabajador, optando la entidad pública por la indemnización legal.

El plazo máximo del Organismo para incorporar al trabajador afectado que lo solicite será de un mes a partir de la finalización de la prestación por desempleo de dicho trabajador, que deberá solicitarlo necesariamente en el plazo indicado.

Cuarta. En el caso de que alguno de los supuestos de la cláusula anterior afectase a personal interino, éste tendrá prioridad para estar incluido en la siguiente contratación de personal que efectúe el Organismo.

Quinta. Los trabajadores con contrato temporal en vigor en el día de la firma del Convenio Colectivo 2.000/2.001, continuarán percibiendo, en las mismas condiciones que los trabajadores fijos, lo establecido en el artículo quinto por el



concepto retributivo de antigüedad. Las nuevas relaciones laborales de carácter temporal que puedan establecerse a partir de esa fecha se excluyen de la percepción de este concepto.

Por otra parte, y a partir de la firma del presente Convenio, se reconoce el derecho a la percepción del concepto retributivo de antigüedad a aquellos trabajadores con contrato temporal que, habiendo percibido con anterioridad retribuciones por tal concepto en aplicación del primer párrafo de esta cláusula, los hubieran dejado de recibir como consecuencia de pasar en algún momento a una nueva relación laboral.

Los trabajadores que presten sus servicios en el O.P.A.E.F. en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación de los Tributos que éste firme con las distintas Administraciones Públicas, si devengarán el derecho al reconocimiento del concepto retributivo por antigüedad, en las mismas condiciones que el resto del personal.

Sexta. Se hace constar expresamente que posibles normas estatales o autonómicas, dictadas a partir de la firma del presente convenio, que puedan suponer incrementos sobre lo pactado, muy especialmente en lo que se refiere al mantenimiento del poder adquisitivo, serán de aplicación automática sobre las condiciones recogidas convencionalmente.

Disposiciones Adicionales

Primera. En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en las Ordenanzas Laborales de los distintos sectores garantizándose su vigencia para el personal afectado por este Convenio, y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, L.O.L.S., etc.,).

Segunda. Existe un puesto de trabajo fundamental en el O.P.A.E.F., el de Jefe de Servicio, cuya cobertura es necesario dotarla de la flexibilización necesaria, teniendo en cuenta las especiales características del mismo, principalmente el ser de especial confianza y dedicación, debido a su posición jerárquica en el Organismo, formando parte incluso de la Dirección Técnica del mismo.

El Jefe de Servicio será nombrado mediante libre designación, a propuesta de la Gerencia y mediante resolución presidencial, entre los trabajadores del Organismo que consideren idóneos para el cargo, de entre los que se presenten voluntariamente al sistema selectivo que determine la Gerencia, para lo cual deberán cumplir los requisitos que se establezcan en este Convenio Colectivo y en el citado sistema selectivo. Su cese se producirá también mediante resolución presidencial a propuesta de la Gerencia, volviendo a su puesto de trabajo original, y si no fuese posible, a cualquier puesto de trabajo que se encuentre vacante, dentro del grupo V.





Existen además otros puestos de trabajo, los de Coordinador, Jefe de Sección y Director de Oficina, importantes igualmente en la estructura del Organismo, con gran trascendencia y repercusión en la consecución de los objetivos marcados. De ahí que se acuerde flexibilizar el sistema de acceso para ocupar estos puestos.

Esta flexibilización parte del principio del respeto de las retribuciones básicas y complementos personales de los trabajadores que actualmente ocupan estos puestos en caso de cese por razones organizativas o empresariales, y en este caso se requerirá informe previo no vinculante del Comité de Empresa.

Se determina que para futuros titulares sólo se consolidarán las retribuciones básicas del puesto, y complementos personales, si se ha ocupado el mismo durante más de dos años, prórrogas incluidas, pero no las retribuciones complementarias asignadas al mismo (complementos de disponibilidad y responsabilidad), que sólo se percibirán durante el tiempo que haya durado el nombramiento.

El Jefe de Sección será nombrado y cesado, mediante libre designación, a propuesta de la Gerencia y mediante resolución presidencial, entre los trabajadores del Organismo que consideren idóneos para el cargo, de entre los que se presenten voluntariamente al sistema selectivo que determine la Gerencia, para lo cual deberán cumplir los requisitos que se establezcan en este Convenio Colectivo y en el citado sistema selectivo.

El Coordinador será nombrado, a propuesta de la Gerencia y mediante resolución presidencial, mediante libre designación, entre los trabajadores del Organismo con categoría de Director de Oficina, de entre los que se presenten voluntariamente al sistema selectivo que determine la Gerencia, produciéndose su cese solamente por los motivos generales establecidos legalmente para cualquier trabajador.

El Director de Oficina será nombrado, a propuesta de la Gerencia y mediante resolución presidencial, entre los trabajadores fijos que superen el proceso selectivo que determine el Departamento de Recursos Humanos, previa negociación con el Comité de Empresa. En el caso de que no fuera posible disponer de un trabajador fijo por causa imputable a éste, la empresa podrá ofrecerle el puesto a un trabajador contratado, con la misma excepción que la establecida en el art. 25.2 para los trabajadores que presten sus servicios en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación con las distintas Administraciones Públicas, siempre que hubiese superado el citado proceso. El orden de preferencia vendrá determinado por la nota alcanzada en el proceso de selección. Debido a las consecuencias organizativas que pueden afectar a las Oficinas Recaudatorias, en relación con el servicio que se le presta a los ciudadanos de la provincia de Sevilla, en caso de renuncia, tanto al puesto de trabajo propuesto, como a un puesto que ya se esté ocupando anteriormente, el





trabajador perderá el derecho a ser nombrado Director de Oficina, durante un periodo de 2 años. Si hubiese una segunda renuncia, el periodo se ampliará a 5 años. No obstante, la Dirección podrá ofrecerle la posibilidad de acceder a algún puesto de trabajo de Director de Oficina, en el caso de que se produjese alguna vacante.

El nombramiento para desempeñar este puesto de trabajo será por un período de dos años, prorrogables por el mismo periodo de tiempo, de forma expresa o tácita. La prórroga será automática en caso de conseguir el objetivo asignado a la oficina en el mes de Enero de cada año, salvo causa no imputable al Director.

Las retribuciones asignadas a cada uno de los puestos de trabajo mencionados en esta disposición adicional serán las establecidas en la tabla salarial anexa a este Convenio Colectivo, las cuales se percibirán únicamente mientras se ocupe el puesto de trabajo para el que se nombra al trabajador, con independencia de la consolidación establecida en el párrafo 5º de esta disposición. Por lo tanto, el desarrollo de las tareas de Jefatura en los puestos de trabajo objeto de esta regulación, determina la reserva del puesto de trabajo de origen, en el caso de que sea un trabajador fijo el que lo ocupe.

Tercera. Se declaran a transformar los puestos de Agente Ayudante que resulten vacantes en el futuro, en otros de Auxiliares Administrativos.

Se establecerá el Complemento de Responsabilidad para el trabajador que ocupe el puesto de trabajo de Registro, debido a la especial dificultad y trascendencia que tiene este puesto de trabajo para el buen funcionamiento del Organismo. Se establecerá un proceso de selección para cubrir este puesto de trabajo, previa negociación con el Comité de Empresa.

Se acuerda que en las Oficinas Recaudatorias cuya plantilla sea de seis o más trabajadores, existan dos Agentes Ejecutivos.

Cuarta. Con el fin de promover la incorporación al mercado laboral de estudiantes universitarios y completar las necesidades formativas del colectivo de estudiantes de Formación Profesional, el O.P.A.E.F. acordará la suscripción de convenios con la Universidad, con Institutos de Formación Profesional o con otras instituciones.

El Departamento de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa del contenido específico de los acuerdos a que puedan llegarse con la Universidad u otras instituciones en cuanto al número de becarios que vayan a realizar prácticas en la empresa, y las tareas que desempeñarán que, en ningún caso, podrán ser sustitutivas de puestos de trabajo. En el mismo sentido se hará en relación a los estudiantes de F.P. que realicen las prácticas en el Organismo.

Se estudiará por parte de la Comisión Paritaria la forma de que el Organismo



conceda algún tipo de premio o gratificación por el tiempo empleado por los Becarios o Estudiantes de Formación Profesional o Bachillerato en su actividad realizada.

Quinta. Los trabajadores con categoría profesional de Jefe de Servicio, que como consecuencia del proceso de reorganización y del nuevo sistema retributivo, pasaron a tener una retribución superior a la establecida para los Jefe de Servicio con superior retribución de la Excm. Diputación de Sevilla, tendrán asignado un Complemento Personal no absorbible, consolidado y revisable anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos, por la diferencia entre ambas retribuciones, sin que les sea aplicable lo establecido en el art. 11. Por lo tanto, parte de lo recibido por estos trabajadores como complemento personal, en virtud de la aplicación de la disposición adicional quinta del Convenio Colectivo 2002/2003, pasará a formar parte de las retribuciones básicas.

El resto de categorías profesionales a las que afectaba la citada disposición adicional quinta del anterior Convenio Colectivo 2002/2003, dejarán de percibir este complemento, pasando estas cantidades a formar parte de las retribuciones básicas.

Sexta. Ambas partes estarán al arbitrio de los Tribunales competentes en materia laboral y demás órganos judiciales.

Séptima. La Empresa estará obligada a entregar los uniformes y ropas de trabajo a aquellos trabajadores que, por su actividad laboral, así lo determine la Comisión Paritaria, que fijará la ropa de trabajo, sus características y personal al que le corresponda.

La entrega de tales prendas se hará en Mayo y Octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente, si bien aquellos trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal que se prevea de larga duración, no se les proporcionará uniforme hasta su reincorporación laboral.

En ningún caso será posible la compensación económica del importe que pudiera representar el equivalente del uniforme o ropa de trabajo.

Octava. El sistema de Jubilación Parcial en el Organismo, se desarrollará de la siguiente forma:

a) Los trabajadores del O.P.A.E.F. que reúnan los requisitos establecidos en el Ordenamiento Jurídico, previo acuerdo con el Organismo, podrán acceder a la jubilación parcial.

b) El trabajador concertará, previo acuerdo con el Departamento de Recursos Humanos, un contrato a tiempo parcial, que consistirá en una reducción de la jornada de trabajo y de sus retribuciones íntegras, de acuerdo con lo establecido



en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y su legislación de desarrollo. Las demás prestaciones económicas y sociales las recibirá el trabajador en proporción al tiempo de trabajo.

No obstante conservará el derecho a la percepción íntegra de los premios establecidos en el convenio colectivo para los casos de jubilación anticipada, si, al llegar a la edad estipulada, se acogiera a esos supuestos.

Asimismo las aportaciones al Plan de Pensiones por parte del Organismo y del trabajador jubilado parcialmente se realizarán por el año completo, estableciéndose la forma de cumplimentación de ambas aportaciones de la manera más beneficiosa para el partícipe del Plan.

Al trabajador jubilado parcialmente se le computará, a efectos de incentivos, el doble del tiempo realmente trabajado.

c) El Organismo concertará simultáneamente con otro trabajador de la Bolsa de Trabajo, un contrato de relevo, cuya duración será como igual a la del tiempo que le falte el trabajador sustituido para tener la edad de 64 o 65 años de jubilación obligatoria.

d) La jornada de trabajo de este trabajador será como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, en el mismo lugar de trabajo o en otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Disposiciones transitorias

Primera. A partir del segundo ejercicio de vigencia, los conceptos retributivos incluidos en el Capítulo II del presente Convenio, con la excepción de los conceptos de antigüedad y productividad, incrementarán sus cuantías con efecto de 1 de Enero de cada ejercicio en el porcentaje que establezca la Ley General de Presupuestos del Estado, o sus normas de desarrollo para el conjunto de los empleados públicos.

Con independencia de lo anterior, el incremento de retribuciones que se deba producir con efectos de 1 de enero de 2006, tendrá en cuenta la aplicación de un porcentaje adicional, sobre los mismos conceptos, de un 0,5 %.

Segunda. Gradualmente, durante los años 2005 y 2006, los Directores de Oficinas Recaudatorias se equiparán retributivamente a los Coordinadores, teniendo como base las retribuciones del año 2004. Esta misma subida se aplicará porcentualmente a los Coordinadores durante esos mismos años.

Tercera. Dada la congelación que se establece en la disposición transitoria primera sobre el concepto de antigüedad para los ejercicios de 2005 y 2006, la Comisión Paritaria del Convenio establecerá mecanismos de distribución a través

de los cuales la cantidad global resultante de la inaplicación de los incrementos porcentuales marcados por la legislación presupuestaria sobre el concepto señalado, reviertan en la masa salarial.

Cuarta. Se establece una bolsa de productividad fija de 310.000 euros, por la superación de los objetivos generales establecidos en el O.P.A.E.F. para el ejercicio de 2004.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo determinará los criterios de reparto de esta bolsa de productividad fija, en reunión que se celebrará en el mes de enero de 2005, realizándose el pago de la misma en la nómina del mismo mes.

Quinta. Las nuevas retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo para las categorías de Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Adjunto Jefe de Sección, Técnico de Mantenimiento de Sistemas y Equipos, Coordinador, Director de Oficina y Jefe de Negociado, se aplicarán a partir del mes de julio de 2004.

Anexo I. Tareas básicas de los grupos económicos y categorías profesionales.

1.- Las tareas básicas de los distintos grupos económicos y categorías profesionales se regirán por los siguientes principios:

a) Pertenerán al grupo V, los trabajadores que realicen tareas de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior, y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título superior.

b) Pertenerán al grupo IV, los trabajadores que realicen tareas de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior, y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título medio.

c) Pertenerán al grupo III, los trabajadores que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

d) Pertenerán al grupo II, los trabajadores que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.

f) Pertenerán al grupo I, los trabajadores que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero y otras análogas.

g) Normalmente cada trabajador realizará las tareas propias de su categoría profesional, que de forma no taxativa se recogerán en el apartado correspondiente, sin menoscabo de que, en determinados momentos, y siempre que fuese necesario para el normal funcionamiento del Organismo, se realicen las



de otras del mismo grupo económico.

h) Las nuevas tareas que surjan como desarrollo del Organismo se irán asumiendo por las distintas categorías, de acuerdo con la naturaleza de las mismas y similitud a las propias de éstas.

i) La exigencia de titulación para las distintas categorías profesionales no afectará a los derechos adquiridos por los trabajadores que actualmente la desempeñan, siendo exigible, en todo caso, en las convocatorias públicas que se realicen para cubrirlas.

j) Salvo en la promoción al grupo IV, el requisito de la titulación adecuada, podrá ser salvado mediante una mayor experiencia de tres años en el grupo económico inferior y realización de cursos de formación específicos para la categoría superior a la que se aspira.

k) La Junta General podrá crear otros puestos de trabajo dentro de la respectiva categoría profesional, asignándoles tareas propias, de acuerdo con el desarrollo del Organismo Autónomo.

l) Los puestos de Vicepresidente y Gerente se considerarán de Alta Dirección y no formarán parte de la plantilla del Organismo. El nombramiento de los mismos se hará de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Organismo y su relación laboral se formalizará mediante contrato de esta índole previsto en la legislación laboral vigente. Sus funciones serán las previstas en los Estatutos del Organismo. Así mismo, serán también de libre designación los puestos de Secretaria de Dirección, correspondiendo su nombramiento al Sr. Vicepresidente, formalizándose su relación laboral mediante el contrato temporal que legalmente proceda, no pudiendo tener este una duración superior al tiempo del mandato de aquél.

Si se estimase oportuno nombrar a trabajadores fijos del Organismo para los referidos puestos, éstos pasarán a la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo, al que se reincorporará al día siguiente de la finalización de su contrato de confianza, cesando, en su caso, el trabajador contratado interino que ocupase su plaza.

2. Los trabajadores del Organismo Autónomo se agruparán, de acuerdo con la titulación mínima exigible para su ingreso, y sin menoscabo de que en la convocatoria de selección se especifique la titulación requerida por la especialización de la plaza, en los grupos económicos y categorías profesionales que se dicen, que tendrán los niveles de complemento de destino que se indican:

Grupo V. Titulación mínima exigible: Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.





Categorías profesionales:

- a) Jefe de Servicio
- b) Jefe de Sección
- c) Jefe de la O.A.C.
- d) Adjunto Jefe de Sección
- e) Inspector de Tributos
- d) Técnico Superior

Grupo IV. Titulación mínima exigible: Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Categorías profesionales:

- a) Jefe de Departamento
- b) Técnico Medio
- c) Técnico de Mantenimiento de Sistemas y Equipos

Grupo III. Titulación mínima exigible: Bachiller Superior, B.U.P., Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Categorías profesionales:

- a) Coordinador
- b) Director de Oficina
- c) Jefe de Negociado
- d) Agente Ejecutivo
- e) Agente Tributario
- f) Administrativo

Grupo II. Titulación mínima exigible: Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Categorías profesionales:

- a) Agente Ayudante



- b) Operador de Informática
- c) Auxiliar Administrativo
- d) Auxiliar Administrativo funcional
- e) Auxiliar de Servicios Informáticos
- f) Auxiliar de Telefonía
- g) Secretario

Grupo I. Titulación mínima exigible: Certificado de escolaridad.

Categorías profesionales:

- a) Ordenanza/mozo

Anexo II. Tareas básicas de las categorías profesionales y puestos de trabajo.

La definición de estas tareas expresa las actividades básicas más representativas de cada puesto de trabajo.

1. Jefe de servicio de gerencia. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las funciones de apoyo técnico y administrativo en cualquier servicio, sección, departamento u oficina recaudatoria que lo precise, así como la coordinación y desarrollo de proyectos transversales que afecten a más de un servicio, sección o departamento.

Por este motivo desarrollará su actividad laboral en cualquier centro de trabajo del O.P.A.E.F. sin que, debido a las especiales características del puesto, le sea de aplicación lo establecido en el último párrafo del artículo 44, del vigente Convenio Colectivo, para los Auxiliares Administrativos funcionales.

2. Jefe de servicio. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básica:

- a) Dirigir, coordinar e inspeccionar el Servicio.
- b) Proponer las medidas necesarias para la mayor eficacia del mismo.
- c) Establecer los objetivos y planes de trabajo del Servicio.
- d) Dar cuenta ante la Gerencia del grado de cumplimiento de los objetivos y emitir a ésta cuantos informes le sean solicitados.



e) Cualquier otra función que sea necesaria para el mejor funcionamiento del Servicio, inclusive si está encomendada a otra categoría inferior, o le encomiende órgano superior.

3. Jefe de sección ejecutiva. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básica bajo la superior dirección de la Jefatura del Servicio de Recaudación:

a) Dirigir, coordinar e inspeccionar la Sección de Ejecutiva/Junta de Andalucía del Servicio de Recaudación, así como las distintas dependencias integradas en la misma.

b) Sustituir al Jefe del Servicio en caso de vacante, enfermedad o ausencia de éste.

4. Jefe de oficina de atención al contribuyente. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básica:

a) Dirigir, coordinar e inspeccionar la Oficina de Atención al Contribuyente.

b) Atender las reclamaciones de los contribuyentes.

c) Controlar el Registro de entrada y salida del Organismo, bajo la superior dirección del Secretario.

d) Cualquier otra función que sea necesario para el mejor funcionamiento de la Oficina o que le encomiende su órgano superior.

5. Jefe de sección jurídica. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado en Derecho, desempeña las siguientes funciones básica:

a) Dirigir, coordinar e inspeccionar la Sección Jurídica del Organismo.

b) Tramitar los recursos presentados por los Contribuyentes en materia tributaria, cuya competencia corresponda al Organismo, excepto los que sean competencia de la Tesorería.

c) Defender al Organismo en cuantas demandas en materia tributaria se presenten ante la jurisdicción competente.

d) Asesorar a los Ayuntamientos en materia tributaria.

6. Adjunto jefe sección. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básica:





a) Dirigir, coordinar e inspeccionar su Sección adjunta, así como las distintas dependencias integradas en el mismo.

7. Inspector de tributos. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básica:

a) La investigación de los hechos imposables para el descubrimiento de los que sean ignorados por la Administración y su consiguiente atribución al sujeto pasivo u obligado tributario.

b) La integración definitiva de las bases tributarias mediante el análisis y evaluación de aquéllas en sus distintos regímenes de determinación o estimación y la comprobación de las declaraciones y declaraciones-liquidaciones para determinar su veracidad y la correcta aplicación de las normas, estableciendo el importe de las deudas tributarias correspondientes.

c) Comprobar la exactitud de las deudas tributarias ingresadas en virtud de declaraciones-documentos de ingreso.

d) Practicar las liquidaciones tributarias resultantes de sus actuaciones de comprobación e investigación.

e) Realizar, por propia iniciativa o a solicitud de los demás Órganos de la Administración Tributaria, aquellas actuaciones inquisitivas o de información que deban llevarse a efecto cerca de los particulares o de otros Organismos, y que directa o indirectamente conduzcan a la aplicación de los tributos.

f) La comprobación del valor de las rentas, productos, bienes y demás elementos del hecho imponible.

g) Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para la concesión o disfrute de cualesquiera beneficios, desgravaciones o restituciones fiscales, así como comprobar la concurrencia de las condiciones precisas para acogerse a regímenes tributarios especiales, principalmente relacionados con el tráfico exterior de mercancías.

h) La información a los sujetos pasivos y demás obligados tributarios sobre las normas fiscales y acerca del alcance de las obligaciones y derechos que de las mismas se deriven.

i) El asesoramiento e informe a los Órganos de la Hacienda Pública en cuanto afecte a los derechos y obligaciones de ésta, sin perjuicio de las competencias de otros Órganos.

j) Cuantas otras funciones se le encomienden por los Órganos competentes del Ministerio de Economía y Hacienda.



8. Técnico superior. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básica:

- a) Tramitar los expedientes administrativos que se le encomienden.
- b) Realizar los informes que se le encarguen por los responsables de su Servicio.
- c) Asumir funciones de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un Título Superior.

9. Jefe de departamento de informática. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado en Informática, realiza las siguientes funciones básica:

- a) Dirigir, coordinar e inspeccionar el Departamento de Informática, así como las distintas dependencias integradas en el mismo.

10. Jefe de departamento. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado, realiza las siguientes funciones básica:

- a) Dirigir, coordinar e inspeccionar su Departamento, así como las distintas dependencias integradas en el mismo.

11. Técnico medio. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado, realiza las siguientes funciones básica:

- a) Asumir funciones de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un Título Medio.

12. Técnico de mantenimiento de sistemas y equipos. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título Universitario de Grado Medio en Informática, realiza las siguientes funciones básicas:

- a) Analizar y desarrollar programas informáticos.
- b) Explorar los recursos informáticos.
- c) Velar por el mejor funcionamiento de los equipos.

13. Coordinador. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

- a) Coordinar las distintas tareas y trabajos a realizar conjuntamente por las Oficinas Comarcales y Negociados Centrales respecto al cometido del Departamento.



b) Cualquier otra que le encomiende el Jefe de Servicio o Sección.

14. Director de oficina. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

a) Realizar funciones de ejecución, instrucción y coordinación de las diferentes trabajos de una Oficina Comarcal, así como asumir la dirección de la misma.

b) Ejercer la jefatura inmediata sobre el personal de la Oficina Comarcal.

c) Dirigir los trabajos a realizar en la Oficina Comarcal, tanto en recaudación voluntaria, como en ejecutiva, o de cualquier otra índole.

d) Dictar las providencias y diligencias de embargo por delegación.

e) Analizar y controlar los embargos en metálico.

f) Controlar e ingresar en las cuentas del Organismo los cobros por caja.

g) Custodiar y velar por la conservación y buen estado del local, mobiliario, etc., así como de la estricta aplicación de los procesos informáticos.

15. Jefe de negociado. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

a) Realizar funciones de ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos del Negociado, así como asumir la dirección del mismo.

b) Ejercer la jefatura inmediata del personal del mismo.

16. Agente ejecutivo. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

a) Realizar las diligencias en relación con el procedimiento administrativo de apremio, cuidando que las mismas queden cumplimentadas dentro de sus plazos reglamentarios y sujetos a la más estricta legalidad.

b) Practicar las notificaciones de embargo, así como la ejecución material de los mismos.

c) Investigar los bienes susceptibles de embargo en los registros correspondientes.

d) Manejar, custodiar y responder de los fondos recibidos procedentes de la gestión recaudatoria.



e) Realizar, de conformidad con las necesidades del Organismo, cuantas tareas de análoga naturaleza a las descritas le sean encomendadas, aunque no sean meramente recaudatorias.

f) Sustituir al Director de Oficina en caso vacaciones o ausencia de éste.

17. Agente tributario. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

a) Actuaciones preparatorias, o de comprobación o prueba de hecho o circunstancias con trascendencia tributaria. Funciones auxiliar en las circunstancias con trascendencia tributaria. Funciones auxiliar en las actuaciones de comprobación e inspección, valoración y obtención de información, en cuyo procedimiento pueden realizar desde la simple notificación al contribuyente hasta la prueba concreta de cualquier hecho o circunstancia. No son competentes para la integración de bases y práctica de liquidaciones.

b) Colaboración en el desarrollo de sus actuaciones con los Inspectores, o bien dependiendo directamente de los Inspectores-Jefes del Órgano de Inspección o de sus Adjuntos.

c) Documentación de sus actuaciones en Diligencias o Comunicaciones, según proceda, con arreglo a lo establecido en los artículos 45 a 47 del Reglamento General de Inspección.

18. Administrativo. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, desarrolla las siguientes funciones básica:

a) Desarrollar funciones burocráticas, administrativas y/o contables de mayor responsabilidad.

19. Agente ayudante. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, desarrolla las siguientes funciones básica:

a) Sustituir al Agente Ejecutivo en caso de vacante, permiso, enfermedad o ausencia de éste.

b) Practicar las notificaciones de las providencias y diligencias que procedan en el procedimiento de apremio, bajo la superior dirección del Jefe Ejecutivo o Agente Ejecutivo.

c) Investigar los bienes susceptibles de embargo en los registros correspondientes.





d) Manejar, custodiar y responder de los fondos recibidos procedentes de la gestión recaudatoria.

e) Trabajar con el ordenador.

f) Trabajar en caja.

g) Realizar, de conformidad con las necesidades del Organismo, cuantas tareas de análoga naturaleza le sean encomendadas, aunque no sean meramente recaudatorias.

20. Auxiliar administrativo. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

a) Desempeñar funciones administrativas y burocráticas simples, bajo la dirección de su inmediato superior.

b) Realizar notificaciones.

c) Investigar los bienes susceptibles de embargo en los Registros correspondientes.

d) Manejar, custodiar y responder de los fondos recibidos procedentes de la gestión recaudatoria.

e) Trabajar en caja.

f) Realizar, de conformidad con las necesidades del Organismo, cuantas tareas de análoga naturaleza a las descritas le sean encomendadas por sus superiores.

21. Auxiliares administrativos funcionales. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las funciones básicas establecidas para los Auxiliares Administrativos, pero que desarrollará su trabajo con las condiciones establecidas en el art. 44 del vigente Convenio Colectivo.

22. Secretaria/o. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, desarrolla las siguientes funciones básicas:

a) Realizar las funciones propias de una Secretaria de Dirección.

b) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

23. Operador de informática. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente y formación



complementaria con Cursos de Informática de Programación, realiza las siguientes funciones básicas:

- a) Explotar los programas informáticos bajo la dirección del responsable de su departamento.
- b) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

24. Auxiliar de telefonía. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

- a) Desempeñar las funciones relacionada con la telefonía, telefax, télex, correo y trabajos mecanográficos.
- b) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

25. Auxiliar de servicios informáticos. Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones básica:

- a) Realizar los trabajos auxiliares necesarios en el Departamento de Informática.
- b) Controlar la emisión de notificaciones.
- c) Custodiar el material informático.
- d) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

26. Ordenanza/mozo. Trabajador que, estando en posesión del Certificado de Estudios Primarios, y carnet de conducir clase B-1, desempeña las siguientes funciones básicas:

- a) Controlar la entrada de personas ajenas al Organismo, recibir sus peticiones relacionadas con el mismo e indicarles el Servicio u Oficina al que deben dirigirse.
- b) Recibir, conservar y distribuir los documentos, objetos y correspondencia que a tales efectos le sean encomendados.
- c) Realizar los traslados de material, mobiliario y enseres que fueren necesarios.
- d) Ejecutar los encargos relacionados con el Organismo que se le encomiende.
- e) Manejar máquinas reproductoras, multcopistas, fotocopiadoras, encuadernadoras y otras análogas.
- f) Prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en



archivos, bibliotecas, almacenes, ascensores, etc.

g) En general, cualquier otra tarea de carácter análoga que por necesidades del Organismo se le encomienden.

ANEXO RETRIBUCIONES
RETRIBUCIONES MENSUALES EJERCICIO 2004

Grupo	Categorías	Salario Base	C. Disponib.	C. Respons.	Total
	Vicepresidente	3778,97			3778,97
	Gerente	2937,10	649,07	946,98	4533,15
	Adjuato Gerente	2863,21	534,56	784,04	4181,82
	Asesor	2401,75			2401,75
V	Jefe de Servicio	2735,66	405,61	555,48	3696,75
V	Jefe Sección	2626,06	274,19	328,6	3228,85
V	Adjto. Jefe Sección	2556,59	260,02	267,1	3083,71
V	Inspector de Tributos	2556,59			2556,59
V	Técnico Superior	2556,59			2556,59
IV	Jefe de Informática	2335,71	208,17	213,83	2757,71
IV	Jefe Departamento	2269,05	208,17		2477,22

Grupo	Categorías	Salario Base	C. Disponib.	C. Respons.	Total
IV	Técnico Mant. Sist.	2226,36	208,17		2434,54
IV	Técnico Medio	2226,36			2226,36
III	Coordinador	1947,21	208,17	294,95	2450,33
III	Director Oficina	1837,86	212,73	220,19	2270,78
III	Jefe Negociado	1837,86	208,17	148,97	2195,00
III	Administrativo	1752,50			1752,50
III	Agente Ejecutivo	1752,50			1752,50
III	Agente Tributario	1752,50			1752,50
II	Agente Ayudante	1617,32			1617,32
II	Operador Informática	1574,65			1574,65
II	Auxiliar Serv. Infco.	1574,65			1574,65
II	Auxiliar de telefonía	1574,65			1574,65
II	Auxiliar Administrativo	1574,65			1574,65
II	Secretario/a	1574,65	208,17	165,89	1948,71
I	Ordenanza/Mozo	1396,58			1396,58

PAGAS EXTRAS AÑO 2004

Grupo	Marzo	Junio	Diciembre	Total euros
Vicepresidente		4141,31	4141,31	8282,62
Gerente	1427,58	1868,91	1868,91	5165,40
Adj. Gerente	1348,31	1542,14	1542,14	4432,59
Asesor		2573,64	2573,64	5147,28
V	1348,31	1542,14	1542,14	4432,59
IV	1239,06	1389,15	1389,15	4017,36
III	1084,17	1200,12	1200,12	3484,41
II	1000,22	1107,62	1107,62	3215,46
I	965,80	1064,65	1064,65	3095,10

ANTIGÜEDAD AÑO 2004

Grupo	Mensual X 14	Antg. Anual
V	42,35	592,91
IV	29,39	411,41
III	27,78	388,99
II	25,40	355,57
I	23,84	333,72

