

CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE OSUNA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo Laboral establece y regula las relaciones jurídico-laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de los/as trabajadores/as que prestan servicios retribuidos en régimen laboral, por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del Ilustrísimo Ayuntamiento de Osuna, incluidas Fundación Municipal de Deportes y Fundación de Cultura «García Blanco», bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en cada momento por la legislación vigente.

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todos los/as trabajadores/as fijos/as y contratados/as al servicio del Ayuntamiento de Osuna, Fundación Municipal de Deportes y Fundación de Cultura «García Blanco».

2. A los/as trabajadores/as contratados/as en virtud del desarrollo y ejecución de programas o convenios financiados por otras Administraciones les será de aplicación el régimen retributivo que resulte del programa o convenio a desarrollar y aquellos artículos del presente texto que no sean incompatibles con las características propias del contrato.

No obstante lo anterior el Ayuntamiento de Osuna se compromete al estudio y análisis, en el ámbito de la Comisión Paritaria, de la aplicación de la totalidad del presente Convenio a tales Trabajadores/as, una vez finalizados los trabajos de la Comisión de Homologación prevista en el mismo.

3. Los Convenios de Régimen Interior de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales no podrán contravenir las condiciones de este Convenio, que tienen el carácter de mínimas, forman un cuerpo unitario e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Osuna, así como los que pudieran crearse en un futuro, aunque éstos no se encontrasen en el término municipal de Osuna.

Artículo 4. Garantía personal.



1. Siempre que en este Convenio se hace referencia al Trabajador/a o al personal laboral, debe entenderse hecha a los especificados en el párrafo a) del apartado 1 de este artículo, salvo que expresamente se disponga lo contrario.
2. Se respetarán las condiciones individuales ó colectivas, que en conjunto, sean más beneficiosas para el personal incluido dentro del ámbito personal del presente Convenio, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en acuerdos posteriores, en cuyo momento desaparecerían.
3. Ningún Trabajador/a podrá realizar mayor jornada de trabajo que la que antes tuviese, excepto casos puntuales y excepcionales, previo acuerdo de la Comisión Paritaria.
4. Si por parte del Ayuntamiento se procede al cierre o desaparición de un centro de trabajo o departamento el personal al servicio de este se reubicará entre los servicios restantes, respetándose su categoría profesional y antigüedad.
5. 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/la trabajador/a y en su categoría profesional, el Ayuntamiento de Osuna podrá trasladar al mismo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro de la Localidad donde trabaje.
6. Si algún Trabajador/a con prestación de servicios ininterrumpidos durante al menos 3 años en este Ayuntamiento resultara despedido/a y dicho despido fuese declarado improcedente en primera instancia, será el/la trabajador/a quien decida si acepta la indemnización que le corresponda ó la readmisión a su puesto de trabajo. En caso de que como consecuencia del recurso ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, esta segunda instancia declarara procedente el despido el Ayuntamiento podrá optar por aplicar o dejar sin efectos la medida del despido.
7. Para los casos de la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del/la trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad del tráfico, la Comisión Paritaria determinará si de dichas faltas son justificada o injustificada.

Artículo 5. Homologación y equiparación.

En el presente Convenio Colectivo se homologara las condiciones económicas, sociales y laborales de los dos colectivos (funcionarios/a y personal laboral) que prestan sus servicios para la misma Administración, el Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones de Cultura y Deportes.

Artículo 6. Vigencia, duración y denuncia.



1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno Municipal, extendiéndose sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2010.
2. Si llegado ese 31 de diciembre, no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, este se entenderá prorrogado automáticamente en su totalidad de año en año, hasta la aprobación del nuevo Convenio Colectivo, sin perjuicio de que los efectos de éste, salvo que se disponga lo contrario, se retrotraigan al 1 de Enero del 2011. Dicha prórroga provisional conllevará un aumento a cuenta, de las ayudas sociales y retribuciones básicas y complementarias de carácter fijo, en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, o norma que la sustituya.
3. El Convenio podrá ser denunciado asimismo por cualquiera de las partes con un Mes, como mínimo, de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita, a la otra parte, contándose el plazo de la misma, desde la fecha de recepción de dicha comunicación.
4. Las partes se comprometen, una vez denunciado el Convenio a constituir la Comisión Negociadora del mismo e iniciar las negociaciones, antes del 1 de diciembre de 2010.

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.

Artículo 7. Comisión paritaria.

1. Para la vigilancia, seguimiento, interpretación y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el presente Convenio

Colectivo se creara una Comisión Paritaria compuesta por cinco miembros de cada parte a designar por las mismas y un secretario/a sin voz ni voto que se encargará de las convocatorias solicitadas por las partes y de levantar actas de las sesiones.

Para la convocatoria de la Comisión Paritaria será necesario al menos que 1/3 de sus miembros lo soliciten por escrito al secretario/a. El Secretario/a, en los tres días hábiles siguientes, dará cuenta al Alcalde/sa, quien deberá convocar la Comisión para celebrar sesión la cual no podrá demorarse por más de diez hábiles desde que fuera solicitado. Si el Alcalde/sa no convocase la Comisión Paritaria dentro del plazo señalado, quedará automáticamente convocada para el quinto día hábil siguiente a la finalización de dicho plazo, a las 12.00 horas, lo que será notificado por el Secretario/a a los representantes municipales y a todas las organizaciones sindicales que formen parte de la Comisión, siendo necesaria para la validez de la sesión la presencia como mínimo de los solicitantes de la convocatoria.





2. Actuarán como portavoces de las partes los que las mismas designen.
3. Se estipula un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier interpretación, en todo caso, existirá una reunión ordinaria trimestralmente y extraordinaria cuando la solicite cualquiera de las partes.
4. Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno del presente Convenio y de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral del S.E.R.C.L.A.:

a. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo de 11 de mayo de 1998, como sistema de resolución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Ilmo. Ayuntamiento de Osuna con el personal laboral a su servicio.

b. Ámbito personal, temporal y material.

b.1 El presente Acuerdo será aplicable a los conflictos que se indican en el apartado tercero de este artículo, surgidos entre el Ilmo. Ayuntamiento de Osuna con el personal laboral a su servicio.

b.2 La vigencia de este acuerdo comenzará el día de su publicación, y se prolongará por el tiempo de vigencia del convenio, sin perjuicio de que cada tres años, contados desde su entrada en vigor, cualquiera de los firmantes pueda proceder a su denuncia en los dos meses anteriores al vencimiento de dicho periodo.

b.3 Son conflictos susceptibles de ser sometidos al S.E.R.C.L.A. todos aquellos de naturaleza colectiva que afecten al personal laboral al servicio de esta Administración, ya se trate de conflictos laborales previstos en la Estipulación Tercera del citado Acuerdo y el artículo 2º de su Reglamento de Desarrollo, cuyo contenido es el siguiente:

1. Las funciones inherentes al procedimiento de Conciliación Mediación en los Conflictos Laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas. (Dicho procedimiento, para los supuestos establecidos en el artículo 15.1.1. del R.D. Leg. 2/95, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, al asumirse y cumplirse las funciones de trámite preprocesal sustitutorio del sistema conciliatorio administrativo, tendrá carácter obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 63 y 154.1 del citado texto legal).





2. Los procedimientos de solución de los conflictos en los periodos de consulta surgidos con ocasión de la aplicación de las previsiones contenidas en los artículos, 40 -movilidad geográfica-, 41-modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo-, 47-suspensiones por causas objetivas- y 51 -extinciones colectivas de las relaciones de trabajo-, del R.D. Leg. 1/95 de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los/as trabajadores/as.

3. La resolución de los conflictos causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento.

4. Cualquier otro procedimiento de solución de conflictos que le sea encomendado por las partes firmantes del presente Acuerdo.

5. El procedimiento de Arbitraje, tanto en los conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas como en los conflictos de intereses.

c. Sujetos legitimados.

c.1 Podrán solicitar la intervención del S.E.R.C.L.A.: el Ilmo. Ayuntamiento de Osuna a través del representante que designe, la representación de los/as trabajadores/as en función del conflicto y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquellos que conforme a la Ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo.

c.2 La tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del S.E.R.C.L.A. La avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Pleno del Ayuntamiento cuando así sea preceptivo. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia el acta, consensuarán el plazo para que el Pleno se manifieste sobre el mismo y adquirirán el compromiso de que, de existir refrendo del Pleno, se desistirá de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento del refrendo del acuerdo.

c.3 El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Pleno, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

Artículo 8. Vinculación de lo pactado o a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con la referencia a cada Trabajador/as en su respectiva categoría y cómputo anual.



2. En el caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas en este convenio, ambas partes renegociarán dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

3. Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos del presente texto.

Capítulo II. Condiciones económicas.

El presente Convenio tiene entre sus objetivos la equiparación y homologación del personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento. Dada la complejidad del proceso se establece un sistema progresivo de la consecución del objetivo señalado, en el que, partiendo de la situación y estructura actual, se establece una temporalidad de aplicación que finaliza con la homologación y equiparación total del personal laboral y funcionario.

Ello obliga a que el presente convenio establezca un modelo de conceptos retributivos variable durante la vigencia del mismo y de acuerdo a la situación del proceso en la que nos encontremos en cada momento. Es por ello que en el presente convenio aparece en su articulado: conceptos retributivos de aplicación inmediata, transitoria y de aplicación final.

Artículo 9. Conceptos retributivos de aplicación inmediata.

1. Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los empleados/as afectados por el presente Convenio, con inclusión del personal laboral eventual bajo cualquier modelo de contratación, los siguientes:

A. Retribuciones básicas:

A.1 Sueldo base.

A.2 Antigüedad.

A.3 Pagas Extraordinarias.

B. Retribuciones complementarias:

Complemento de Productividad, Complemento de Tóxico Penoso o Peligroso, Desgaste de herramientas, Diferencia de Arqueo, Plus de convenio Fijo, Sábados, Domingo y Festivos, Trabajo de superior categoría.

C. Otras retribuciones:

a) Dietas y Gastos de Desplazamientos.



- b) Gratificaciones por Horas Extraordinarias.
- c) Indemnización por Cese.
- d) Indemnización por Jubilación anticipada y forzosa.
- e) Indemnización por razón del Servicio.
- f) Premio extraordinario a los Veinte y treinta años.

D. Ayudas sociales:

- a) Ayuda a Disminuidos/as Físicos, psíquicos y sensoriales.
- b) Ayuda al estudio.
- c) Ayuda por prestaciones Medico-Farmacéuticas.
- d) Ayuda por defunción.

A. Estructura y tabla retributiva.

1. De acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos económicos de devengo:

a) Las Retribuciones Básicas las Retribuciones Complementarias, el Complemento de Productividad, Otras retribuciones y las Ayudas Sociales: Estarán sujetas a los importes que en el ámbito de la negociación se establezcan anualmente.

b) Las retribuciones Básicas, las Retribuciones Complementarias, Complemento Productividad, Otras Retribuciones y las Ayudas Sociales, que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado/a antes del último día hábil del mes que corresponda salvo imposibilidad justificada de la empresa. En lo referente a la liquidación y pago se está a lo dispuesto en el Artículo 29 del Estatuto de los/as trabajadores/as.





RETRIBUCIONES AL 1 DE ENERO DE 2007

<i>Categoría Prof.</i>	<i>Salario</i>	<i>Plus título</i>	<i>Plus convenio</i>	<i>PPPE.</i>	<i>P.P.VAC</i>
T. SUPERIOR	1.150,98 €	606,52 €		239,79 €	166,44 €
T. MEDIO	976,91 €	540,30 €		203,52 €	143,39 €
MAESTRO	770,02 €		210,22 €	160,42 €	95,06 €
OFICIAL 1º	723,42 €		210,22 €	150,71 €	90,36 €
OFICIAL 2º	699,10 €		210,22 €	145,65 €	87,91 €
AYUDANTE	675,37 €		210,22 €	140,70 €	85,52 €
P. ESPECIALISTA	651,05 €		210,22 €	135,64 €	83,08 €
PEON	627,05 €		210,22 €	130,64 €	80,66 €
LIMPIADORA	627,05 €		210,22 €	130,64 €	80,66 €
PINCHE	485,08 €		210,22 €	101,06 €	66,36 €

b) Con efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio los trabajadores y trabajadoras con destino en las Oficinas Municipales y con funciones en tareas administrativas experimentarán un incremento de 100,00 € mensuales.

c) Con efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio el Plus Título y el Plus de Convenio experimentarán un incremento de 36,85 € y 22,59 € mensuales, respectivamente, para aquellos/as Trabajadores/as que no perciban la subida del apartado anterior ni el complemento regulado en el apartado F y en el punto 2 del apartado K.

B. Sueldo base y antigüedad.

1. Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán el sueldo base más la subida salarial marcada en los Presupuestos Generales del Estado para cada año y comprenderá dicha subida a los años que van del 2007 al 2010.

2. La antigüedad consiste en aumentos graduales y periódicos por cada año de servicio, consistente en dos bienios al 5% cada uno y siete quinquenios al 10% del salario base. Para disfrutar de estos beneficios será necesario la condición de fijo/a de plantilla.

Transitoriamente, y hasta tanto finalicen los trabajos de la Comisión de Homologación a que se refiere el artículo 9-bis, se abonará el concepto de antigüedad, con efectos retributivos desde el 1 del mes siguiente a la fecha de aprobación del presente Convenio, a los/as trabajadores/as no fijos/as de plantilla que a dicha fecha acumulen tres años de servicios ininterrumpidos al Ayuntamiento de Osuna.

C. Pagas extras extraordinarias.

1. Con carácter general todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio y conforme a la tabla retributiva percibirán Dos Pagas y media Extraordinarias al año, equivalente cada una a la mensualidad de su sueldo base y antigüedad.

2. Se abonarán junto con las mensualidades ordinarias en los meses de abril (en el que se abonará media paga), junio (se abonará la paga entera) y diciembre (se abonará la paga entera).

Exceptuando aquellos técnicos/as del grupo A y B que sus cuantías salariales no se ajusten a lo estipulado en este convenio.

D. Gratificaciones por horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias habrá de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de las jornadas normales de trabajo que se devengarán según la fórmula siguiente:

$$(M \times 12) + 2.5 \text{ Pagas extras}$$

$$(365-SDF-V) \times 7 \text{ horas}$$

Donde: M = Retribuciones mensuales ordinarias.

SDF = Sábados, domingos y festivos.

V = Días de vacaciones (23 días laborables).

2. Se valorarán atendiendo al número de horas realizadas, que en ningún caso serán superiores a 80 horas al año.

3. Solamente podrán realizarse y en su caso compensarse económicamente, servicios fuera de la jornada habitual de trabajo cuando hayan sido autorizados previamente y por escrito por los Servicios de Personal, a instancia de la Jefatura del servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarla para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizados en un plazo no superior a cinco días laborables.

4. Las horas extraordinarias realizadas, se abonarán con un 75% de recargo sobre el valor de la hora profesional de la categoría afectada y las nocturnas y festivos con el 100% de recargo.

E. Plus de convenio fijo.

El plus de convenio fijo mensual será el marcado en la Tabla retributiva transcrita en el apartado A del presente artículo.

F. Complementos por tóxico-penosos-peligrosos y disponibilidad.

1. Teniendo como fin prioritario la necesidad de que desaparezca cualquier

puesto de trabajo que pueda considerarse tóxico, penoso o peligroso, y en tanto no se determinen otros procedimientos legales de compensación, se abonará un único plus, no acumulable al regulado en el punto siguiente y en la letra K del presente artículo, consistente en el 20% del salario base mensual, para aquellos/as Trabajadores/as que desarrollen las actividades que se señalan a continuación y siempre que o bien acrediten más de un año de servicio ininterrumpido en el servicio, o bien ocupen una plaza de la plantilla municipal:

- a) Personal de alumbrado público (electricistas).
- b) Personal que preste sus servicios en el cementerio Municipal, siempre que tal prestación sean de una duración superior a quince días.
- c) Personal de la herrería.
- d) Personal de albañilería.
- e) Personal de fontanería.
- f) Personal de jardinería.
- g) Mecánicos/as.
- h) Personal de limpieza pública.

2. Se establece un plus de disponibilidad equivalente a un 20% del salario base mensual para aquellos/as Trabajadores/as que desempeñen funciones de responsabilidad como encargados/as de servicios municipales, para lo cual será necesario la aprobación del mismo por la Junta de Gobierno Local previa propuesta de la Delegación Municipal de Recursos Humanos.

No obstante lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2, se respetarán aquellas cantidades que se vengán percibiendo por este concepto en el caso de que superen el 20% del sueldo base.

3. Los/as empleados/as públicos/as comprendidos en las letras d) y siguientes del apartado 2 del presente artículo comenzará a devengar el Complemento de tóxico, penoso o peligroso a partir del día 1 del mes siguiente en que se proceda a la firma del presente Convenio.

G. Diferencia de arqueo.

1. Al Trabajador/a responsable de efectuar cobros o pagos en dinero efectivo, se le abonará en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 21,46 €, mensuales cuando la cantidad que maneje al mes sea inferior a 3.000,00 euros y 27,59 €, mensuales cuando la cantidad que maneje al mes sea superior a 3.000,00 €. A dichas cantidades se les incrementara el I.P.C. que el estado



marque para cada año.

H. Dietas y gastos de desplazamiento.

1. Todos los/as trabajadores/as que por necesidad o por orden de la Empresa tuvieran que realizar desplazamientos a localidades distintas de la del Centro de Trabajo, percibirán las dietas y Km establecidos por la Ley.
2. Los gastos de viaje en transporte colectivo se abonarán adjuntando los justificantes correspondientes. Si el viaje se realiza en coche propio se abonará lo establecido por la Ley.

I. Festivos, sábados y domingos.

1. El personal que por razones del servicio tuviera que realizar horas extras de trabajo durante los días festivos, podrá optar entre un descanso del doble de las horas trabajadas o percibir el sueldo, trienios (antigüedad) y complementos con el 100% de recargo.
2. Aquellos/as empleados/as a los que coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día más de descanso a la semana, si las necesidades del servicio lo permiten, y en otro caso, tendrá derecho a percibir el 100% de su sueldo base, antigüedad y complementos más la que le corresponde al día realmente trabajado.
3. Los anteriores conceptos deberán ser abonados o descansados dentro de los tres meses siguientes a aquél en el que se produzca.
4. Se establece una gratificación extraordinarias, para los/as trabajadores/as que habitualmente presten sus servicios en sábados y domingos. La cuantía de esta gratificación se establece en 8,13 € por día. A esta cantidad se le incrementara el IPC que el Estado marque para cada año.

J. Indemnización por desgaste de herramientas propias.

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento, que por las especiales características de su trabajo, utilice herramientas de su propiedad en el desarrollo del mismo percibirá una indemnización en la cuantía de 4,56 € abonables conjuntamente con la nómina mensual, que irá aumentando anualmente aplicándola la cuantía que suba el IPC.

K. Indemnización por razones del servicio.

1. Por lo que al personal afectado por el presente Convenio se refiere, cuando por razones del servicio haya de desplazarse al Centro de Trabajo o tajo de obra fuera del horario laboral, tanto si la empresa le facilita medio de transporte como si es





el propio Trabajador/a quién se provee su propio desplazamiento, se le abonará la indemnización equivalente al total del tiempo invertido en su desplazamiento, calculado sobre la base del valor de la hora profesional correspondiente a cada nivel o fracción de la misma.

2. Todo Trabajador/a con categoría de conductor/a que conduzca vehículos que precisen el carné del grupo «C», «D» o «E», y aquellos/as que manejen máquinas retroexcavadoras, recibirá una cantidad mensual del 20% de su salario base.

Los/as conductores/as de máquinas retroexcavadoras comenzará a devengar éste complemento por conductor/a a partir del día 1 del mes siguiente en que se proceda a la firma del presente Convenio.

3. Se establece un plus de 30,05 € para el personal que preste un servicio de guardia en los fines de semana, dicha guardia comenzara el viernes a partir de las tres de la tarde hasta el lunes a las ocho de la mañana. Independientemente de lo anterior, si el personal de guardia tuviera que realizar alguna reparación le será abonado el tiempo empleado como horas extraordinarias.

4. El personal que realice el servicio de guardia deberá estar localizado durante todo el fin de semana y atender en la medida de lo posible los casos de averías que se presenten.

L. Complemento de productividad.

1. Anualmente se consignará en el presupuesto el 1,9% de la masa salarial con destino al Complemento de productividad que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés ó iniciativa con que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo.

2. A través de este Complemento se retribuirá el grado de rendimiento y la actividad del/la trabajador/a, para lo cual se deberá considerar la jornada laboral en cómputo anual efectivamente prestada por cada Trabajador/a; la iniciativa y efectividad mostrada por el mismo; así como objetivos y funciones asignados a cada uno/a.

3. Incentivos para la mejora de la productividad y el rendimiento. En el marco de la puesta en marcha de políticas de modernización y mejora en la prestación de los servicios públicos, mediante la racionalización y optimización de los recursos humanos y la búsqueda del objetivo de una Administración más eficaz y eficiente, se procederá a una revisión de los procedimientos actualmente establecidos para la valoración y aplicación del complemento de productividad de los/as empleados/as públicos/as.

En este aspecto se estará a lo dispuesto en la Comunidad Autónoma Andaluza en relación al desarrollo de una nueva disposición reglamentaria que, en desarrollo





de lo que establece el artículo 46.3 c) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, venga a sustituir el Decreto 117/1991, de 11 de junio, de aprobación de los criterios objetivos técnicos del complemento de productividad, reordenando a fondo sus contenidos y estableciendo procedimientos de evaluación objetiva del rendimiento y su consiguiente valoración en términos retributivos. En orden a impulsar el objetivo planteado, se acuerda la constitución de un fondo presupuestario anual equivalente al 0,2% de la masa salarial para el ejercicio 2007, y del 0,3% para el ejercicio 2008 y siguientes, al que se sumarán las dotaciones actualmente consignadas, destinado a la aplicación de la nueva regulación del complemento de productividad del personal.

4. La asignación de las cantidades a percibir por cada Trabajador/a será resuelta, mediante Resolución de la Alcaldía Presidencia, previa evaluación del desempeño que se llevará a cabo mediante una Comisión en la que participará, además del Sr. Alcalde/sa Presidente/a, la Delegación Municipal de RR.HH y los/as responsables directos de las distintas Áreas Municipales.

5. En el plazo de un mes, contado a partir de la publicación del presente acuerdo, el Ayuntamiento convocará la Mesa de Negociación para aprobar la propuesta de criterios necesarios para la distribución de las cantidades consignadas en concepto de productividad

M. Incremento anual de retribuciones.

1. A partir de 1 de enero de 2008, la masa salarial del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Osuna experimentará, en cada uno de los ejercicios 2008/2010, un incremento mínimo anual del 3,6%, con el desglose que a continuación se detalla:

Incremento general

Se abonará como incremento general de retribuciones el que, para cada anualidad, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado con el carácter de básico en materia de gastos de personal al servicio del sector público, incluyéndose en tal concepto tanto el incremento por evolución del IPC anual, como aquellos otros que, siempre con el carácter de «básicos» supongan una modificación al alza de las retribuciones del personal del sector público.

Por este concepto, se establece un incremento individual mínimo anual calculado sobre todos los conceptos retributivos del 3,3% para los ejercicios de 2008, y siguientes de vigencia del presente Convenio, abonándose como incremento en el plus de título/convenio del personal laboral, la diferencia que, en su caso, pudiera resultar en cada anualidad entre el referido incremento básico estatal y el mencionado porcentaje.



2. Actualización por desviación del IPC. Además de los incrementos contemplados en los apartados anteriores, se establece un sistema automático de actualización retributiva anual, mediante el cual se procederá a revisar al alza las retribuciones del personal sometido al ámbito de aplicación de este acuerdo, en el supuesto de que en la comparativa entre el IPC interanual de 1 de septiembre a 30 de agosto y el incremento general establecido en el apartado 1) de este acuerdo, resultara una diferencia positiva, hasta el límite del 3,8%.

De acuerdo con lo anterior, en la nómina del mes de octubre de cada año, a partir de 2007, se abonarían, en su caso, como incremento en el complemento específico, las diferencias positivas entre el IPC interanual en el período mencionado y el incremento general de retribuciones del ejercicio en curso, con un máximo anual a incrementar por todos los conceptos del 3,8%.

3. Incentivos para la mejora de la productividad y el rendimiento.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, y en el marco de la puesta en marcha de políticas de modernización y mejora en la prestación de los servicios públicos, mediante la racionalización y optimización de los recursos humanos y la búsqueda del objetivo de una Administración más eficaz y eficiente, se procederá a una revisión de los procedimientos actualmente establecidos para la valoración y aplicación del complemento de productividad de los/as empleados/as públicos/as.

En orden a impulsar el objetivo planteado, se acuerda la constitución de un fondo presupuestario anual equivalente al 0,2% de la masa salarial para el ejercicio 2007, y del 0,3% para el ejercicio 2008-10, al que se sumarán las dotaciones actualmente consignadas, destinado a la aplicación de la nueva regulación del complemento de productividad del personal laboral.

Artículo 9 bis. Sistema retributivo de aplicación transitoria.

1. Para la consecución del objetivo de la homologación y equiparación con el personal funcionario, al amparo del presente Convenio se constituye la Mesa de Homologación que tiene como cometido el estudio, análisis y aplicación de la homologación y equiparación reseñada.

2. La Mesa de Homologación será la misma que la Mesa de Negociación del presente Convenio y su reglamento de funcionamiento será el que las partes de mutuo acuerdo decidan.

3. La Corporación municipal y los/as representantes de los/as Trabajadores/as de este Ayuntamiento se comprometen a iniciar los trabajos de homologación, equiparación y valoración de puestos de trabajo en el mes de octubre de 2007.

4. Durante el tiempo que dure el proceso de homologación y equiparación del



presente convenio, el Ayuntamiento de Osuna destinará una partida presupuestaria de 60.000 € con destino a la aplicación progresiva de homologación y equiparación que la Mesa de Homologación distribuirá en función de los desequilibrios de cada momento.

5. El acuerdo final de homologación y equiparación al que llegue la Mesa de Homologación se incorporará al presente Convenio como addenda firmado por todas las partes.

Artículo 10. Conceptos retributivos de aplicación final.

1. Finalizado los estudios correspondientes para la consecución de los objetivos del artículo anterior se procederá a la adaptación de los conceptos retributivos que vienen percibiendo los/as Trabajadores/as afectados por el presente convenio a la estructura retributiva de los/as funcionarios/a de Administración Local regulada por la Ley 30/84 y normativa complementaria de aplicación.

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los siguientes derechos económicos de devengo:

Retribuciones básicas: Sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias, compuestas por el complemento de destino, complemento específico, productividad, así como otras retribuciones y ayudas sociales.

b) Los derechos económicos que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del/la empleado/as antes del último día hábil del mes que corresponda salvo imposibilidad justificada de la empresa. En lo referente a la liquidación y pago se está a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

c) Cuando finalicen los trabajos de estudio, análisis y aplicación para la homologación y equiparación, contemplados en el artículo 9 bis, el sistema retributivo del personal laboral será el mismo que el del funcionariado.

d) Dicha equiparación y homologación se producirá gradualmente desde la firma del presente convenio hasta la finalización de vigencia del mismo.

2. A los/as Trabajadores/as de nuevo ingreso se les aplicara el nivel mínimo del grupo al que pertenezca, entendiéndose como Trabajador/a de nuevo ingreso aquel que no haya tenido relación contractual con el Ayuntamiento.

Artículo 10 bis. Carrera profesional.



1. A partir del 1 de enero de 2007, los/as Trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio que tomen posesión de una plaza en propiedad, en el Ayuntamiento de Osuna, tras la superación del correspondiente proceso selectivo, consolidarán como grado personal inicial el Nivel de Complemento de Destino que se indica, el cual irá incrementándose un punto por cada cinco años de servicio como Trabajador/a fijo/a de plantilla, en la plaza posesionada, o bien cada dos años de servicios y la acreditación de la superación de cursos con un mínimo de 200 horas lectivas, en ambos casos hasta el alcanzar el nivel máximo que igualmente se indica, sin perjuicio del grado personal que ya tuviera consolidado el/la Trabajador/as en cuestión:

Cada incremento en un punto en el Complemento de Destino surtirá efectos desde el día 1 de enero del año siguiente en que cumplan los sucesivos periodos de cinco años;

Grupo	Grado personal inicial	Nivel máximo
A	22	26
B	18	23
C	14	19
D	12	16
E	10	14

2. Los/as Trabajadores/as con contrato laboral de duración determinada percibirán el Complemento de Destino del Nivel mínimo a que se refiere el punto 1 del presente artículo, en función del Grupo de Clasificación que les corresponda.

3. Aquellos/as Trabajadores/as que manteniendo relación contractual con este Ayuntamiento regularicen su situación laboral se les reconocerá el tiempo de servicio y sus condiciones laborales a efectos de homologación y equiparación.

4. Los Grupos Económicos por categorías profesionales y las Tablas Salariales serán las que se establezcan en la Mesa de Homologación y que serán incorporadas en la addenda.

Artículo 11. Otras retribuciones.

1. Otras Retribuciones:

- a) Dietas y gastos de desplazamientos.
- b) Indemnización por jubilación anticipada y forzosa.
- c) Indemnización por razón del servicio.
- d) Premio extraordinarios a los veinte y treinta años.

A. Dietas y gastos de desplazamientos.



1. Todos los/as Trabajadores/as que por necesidad o por orden de la Empresa tuvieran que realizar desplazamientos a localidades distintas de la del Centro de Trabajo, percibirán las dietas y Km. establecidos por la Ley.
2. Los gastos de viaje en transporte colectivo se abonarán adjuntando los justificantes correspondientes. Si el viaje se realiza en coche propio se abonará lo establecido por la Ley.

B. Indemnización por jubilación anticipada.

1. Se establece un premio a la jubilación, incompatible con la jubilación especial, para los/as Trabajadores/as que lleven un mínimo de diez años de servicio y cesen por su voluntad antes de la edad que marque la Ley.

- A los sesenta y cuatro años 5 mensualidades de sus retribuciones básicas.
- A los sesenta y tres años. 8 mensualidades de sus retribuciones básicas.
- A los sesenta y dos años. 12 mensualidades básicas.
- A los sesenta y un años. 16 mensualidades de sus retribuciones básicas.
- A los sesenta años. 20 mensualidades básicas.

C) Indemnización por razones del servicio.

Por lo que al personal afectado por el presente Convenio se refiere, cuando por razones del servicio haya de desplazarse al Centro de Trabajo o tajo de obra fuera del horario laboral, tanto si la empresa le facilita medio de transporte como si es el/la propio/a Trabajador/a quién se provee su propio desplazamiento, se le abonará la indemnización equivalente al total del tiempo invertido en su desplazamiento, calculado sobre la base del valor de la hora profesional correspondiente a cada nivel o fracción de la misma.

D) Premio extraordinario a los veinte y treinta años.

Todo/a Trabajador/a que lleve veinte años de servicio retribuidos en el Ayuntamiento, para cuyo cómputo no se contraerán los períodos de excedencia voluntaria y permisos no retribuidos, tendrá derecho en concepto de premio extraordinario, y sin necesidad de que solicite su concesión, a una cantidad igual al Salario Medio Bruto Anual correspondiente a aquel en que cumpla los 20 años y dos veces dicho Salario Medio Bruto

Anual de aquel en que cumpla los 30 años. El derecho de percibir este premio no prescribe para los/as Trabajadores/as que se encuentren en activo.

El Salario Medio Bruto Anual se obtendrá dividiendo el importe de la Relación de



Puestos de Trabajo que anualmente se determine con motivo de la aprobación del Presupuesto Municipal entre el número de puestos que comprenda dicha Relación.

Capítulo III. Atenciones sociales.

Artículo 12. Trabajadores/as con capacidad disminuida.

Cuando a consecuencia de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente, ó desgaste físico natural ó profesional, un/a trabajador/a fijo/a de plantilla o con contrato de duración indefinida, sea declarado en situación de Incapacidad Permanente total para su trabajo u oficio habitual, éste/a podrá optar entre una indemnización equivalente a 12 mensualidades de sus retribuciones de devengo periódico y mensual o cubrir una plaza vacante en la plantilla del personal laboral cuyo desempeño sea compatible con la disminución física causante de la incapacidad declarada.

Artículo 13. Servicios auxiliares o segunda actividad.

El personal que, sin tener declarada incapacidad permanente por organismo oficial, necesitare la adaptación de sus actuales funciones a sus capacidades y aptitudes físicas, tendrán preferencia a la hora de realizar adscripciones a los puestos de trabajo vacantes, conservando las mismas retribuciones básicas y complementarias, salvo aquellas que se encuentren vinculadas al puesto de trabajo o destino concreto que se desempeñe.

El orden para el beneficio de dicha reubicación laboral, entre los/as empleados/as que lo soliciten, se establecerá por la Comisión Paritaria del Convenio, para lo cual el/la empleado/a deberá aportar informe médico oficial o circunstancias que acrediten la solicitud.

Artículo 14. Baja por I.T. enfermedad o accidente.

1. Los/as Trabajadores/as fijos/as de plantilla y los/as Trabajadores/as con contrato de duración indefinida que se encuentren en situación de baja por Incapacidad Temporal percibirán, durante 3 meses cada año natural, la totalidad de sus retribuciones.

Superado los tres meses, en cómputo anual, de baja por Incapacidad Transitoria, se estará a lo dispuesto en cada momento por la Ley General de Seguridad Social. Dicha situación no afectara a las pagas extras, que se cobrarán en su totalidad.

2. No obstante lo anterior, aquellos/as Trabajadores/as incluidos en el presente artículo y que durante los 5 años anteriores a la fecha del inicio de la baja por IT hayan prestados servicios ininterrumpidos al Ayuntamiento de Osuna y no superen, en dicho periodo, el 5% de absentismo por este motivo, tendrán derecho a percibir la totalidad de sus retribuciones durante el periodo en que se

encuentren en situación de baja por Incapacidad Transitoria hasta un máximo de doce meses.

Artículo 15. Asistencia a consultorio.

1. Cuando por razones de enfermedad el/la Trabajador/a precise asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, pudiéndole exigir la Corporación la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

Artículo 16. Anticipos reintegrables.

1. El Ayuntamiento consignará en el Presupuesto Municipal una cantidad de 18.000 €, para atender necesidades de carácter urgente apreciadas por el Ayuntamiento mediante anticipos con destino a los/as empleados/as municipales con una antigüedad superior a un año.

2. Con cargo al crédito consignado el Ayuntamiento concederá anticipos reintegrables sobre sus retribuciones, en cuantía máxima de hasta cuatro mensualidades brutas de su sueldo consolidado.

La devolución de este anticipo por el/la Trabajador/a se realizará a prorrata en un plazo máximo de 24 mensualidades y siempre con el límite de la fecha de terminación del contrato laboral, no pudiéndose solicitar nuevo anticipo hasta transcurrido un plazo mínimo de 12 meses desde la cancelación de otro anterior.

3. Todo/a Trabajador/a fijo/a tendrá derecho dentro del mes a recibir anticipo sobre su sueldo en la cuantía de *trescientos euros con cincuenta y un céntimos (300,51 €).

Artículo 17. Prestamos por jubilación forzosa.

El Ayuntamiento concederá un préstamo equivalente al salario mínimo interprofesional más antigüedad en el momento de la baja por jubilación, hasta que cobre la misma, a los/as

Trabajadores/as que se jubilen forzosamente, a devolver por estos en plazo de dos días hábiles a contar desde la fecha en que la Seguridad Social abone el primer pago de las prestaciones por jubilación.

Artículo 18. Premio a los servicios prestados.

Los/as Trabajadores/as fijos/as de plantilla e indefinidos/as que pasen a la situación de jubilación forzosa por edad o invalidez permanente absoluta, se les abonará en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de una



mensualidad del total percibido por todos los conceptos en el mes anterior de trabajo efectivo al de su jubilación. Si dicho mes coincidiera con una paga extra se le abonara el salario bruto del mes anterior al de la paga extra.

Artículo 19. Jubilación parcial y contrato de relevo.

1. Concepto: La posibilidad de jubilación parcial aparece contemplada en los artículos. 12.6 del Estatuto de los/as Trabajadores/as y 166 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Su régimen jurídico se establece en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

2. Beneficiarios/as: Requisitos: Los/as Trabajadores/as que tengan 60 años cumplidos y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

a. El/la Trabajador/a, voluntariamente, concertará, previo acuerdo con el Ayuntamiento, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario en un 85% de aquellos. Este porcentaje se entenderá referido a una jornada de trabajo de un/a Trabajador/a a tiempo completo comparable.

b. El/la Trabajador/a realizará una jornada de trabajo reducida equivalente a un 15% sobre la jornada anual efectiva establecida en el Ayuntamiento de Osuna para los/as Trabajadores/as a tiempo completo.

Dicha jornada reducida quedará fijada en días a jornada completa, todos sucesivos. No obstante, el Ayuntamiento se compromete, en todo caso, a efectuar un solo llamamiento al año con tres meses de antelación a la efectiva prestación de servicios.

c. Simultáneamente a tal reducción, el Ayuntamiento se compromete a celebrar un contrato de relevo, con otro/a Trabajador/a con una jornada, como mínimo igual a la reducción de la jornada del/la Trabajador/a sustituido/a.

La duración del contrato de relevo será por el tiempo que le falte al Trabajador/a sustituido/a para cumplir los 65 años.

d. El/la Trabajador/a jubilado/a se obliga a solicitar de forma inmediata la pensión de jubilación parcial ante la entidad gestora correspondiente, indicando la fecha de cese en el trabajo a jornada completa.

e. Durante la situación de jubilación parcial, el/la Trabajador/ a tendrá derecho a percibir las ayudas sociales reconocidas en los artículos y del Convenio Colectivo del personal laboral.





f. La extinción del contrato de trabajo del/la Trabajador/a jubilado parcialmente se producirá, como máximo, en la fecha de cumplimiento de la edad de 65 años, fecha en la que el/la trabajador/a accederá a la jubilación total.

g. El no reconocimiento de la prestación de jubilación parcial por cualquier causa, impedirá la aplicación de este acuerdo a el/la Trabajador/a afectado/a y a él/la Trabajador/a relevista, retrotrayendo su situación laboral a tiempo completo en las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial.

Artículo 20. Ayuda por familiares disminuidos/as físico, psíquicos y sensoriales.

Los/as Trabajadores/as que tengan a su cargo cónyuge o hijo/as/as Disminuidos/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales incapacitados/as para el trabajo o que necesiten una educación especial, percibirán la cantidad de ciento cincuenta euros con veinticinco céntimos (150,25 €), mensuales por cada familiar antes mencionado. A dicha cantidad se le incrementara el IPC que el Estado marque para cada año.

Los/as Trabajadores/as jubilados/as de este Ayuntamiento, que tengan a su cargo cónyuge o hijo/as Disminuidos/as físicos/as, psíquicos/as o sensoriales incapacitados para el trabajo o que necesiten una educación especial, seguirán percibiendo la cantidad por este concepto y caso de que el/la trabajador/a falleciera la cantidad estipulada en cada convenio pasará a cobrarla su esposo/a o tutor/a hasta el momento en que los familiares con discapacidad pasen a cobrar la pensión correspondiente.

Artículo 21. Ayuda al estudio.

1. Sé establece una ayuda de escolaridad, a todos los/as Trabajadores/as del Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones (Cultura y Deportes).

2. Todo Trabajador/a que tenga hijo/as menores de veinticinco años escolarizados o cursen estudios en centros de enseñanza oficial, y aquellas profesiones o estudios que no se impartan en Centros Oficiales pero homologados, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Durante el plazo del 10 de septiembre al 31 de octubre de cada año, podrán solicitar, en el impreso oficial que a tal efecto se facilite, ayudas escolares, abonándose en el mes de noviembre siguiente. Obligatoriamente la presentación de los respectivos justificantes tendrá lugar durante el mes de octubre, con excepción de los de matrícula, en el caso de estudios universitarios, que podrán presentarse hasta el 31 de diciembre.

Una vez finalizado el plazo el Ayuntamiento reclamará la documentación, y si ésta no es presentada en el plazo de diez días, el/la trabajador/a deberá reintegrar el



importe de la ayuda percibida.

El incumplimiento de los plazos anteriores tendrá como consecuencia la denegación de la ayuda solicitada.

b) Estas ayudas se verán reducidas en el importe equivalente a otras concedidas por la Administración Pública que tengan la misma finalidad.

Concepto

Cuantía

1. Guarderías (este concepto se abonará mensualmente).	30,00
2. Educación infantil, Primaria y Secundaria de primer ciclo.	70,00
3. Educación Secundaria 2.º ciclo y Ciclos Formativos FP Grado Medio. 100,00	
4. Ciclos Formativos FP Grado Superior, Universidad y pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años.	150,00
5. Las ayudas del punto 4 si se realizan fuera de la localidad de residencia.	300,00

En caso de establecimiento de gratuidad de los libros por parte de la Administración Autonómica, la Comisión Paritaria establecerá la modificación de las cantidades anteriormente reseñadas

3. Para el/la trabajador/a que curse estudios universitarios reglados en centros de enseñanza oficial pública por primera vez y se matricule en todas las asignaturas, le será abonada la totalidad de la matrícula.

4. Si suspendiera más de dos asignaturas, al año siguiente, solo se le abonaría la mitad de la matrícula.

5. Si se matricula en la mitad de las asignaturas o menos, solo se le abonará la mitad de la matrícula.

6. La matriculación en la Escuela Universitaria de Osuna «Francisco Maldonado» será gratuita para los/as Trabajadores/as del Ayuntamiento y Fundaciones de Cultura y Deporte, y sus hijo/as. Además solo tendrán que abonar la mitad de la cuota mensual.





7. A las cantidades de este artículo se le incrementara el IPC que el Estado marque para cada año.

Artículo 22. Ayuda por prestaciones médico-farmacéuticas y ayuda de acción social.

1. El Ayuntamiento de Osuna, en su deseo de mejorar las prestaciones médico-farmacéuticas del personal a su servicio y beneficiarios, dispone las siguientes ayudas económicas:

a) Todos los Tratamientos Odontológicos sean del tipo que sean se abonarán de la siguiente forma: El 50% de la factura con un máximo de 300,00 €.

b) El 100% de las lentes o lentillas, con un máximo de 240,40 €.

c) El 50% de las monturas con un máximo de 240,40 €.

d) El 50% del importe de la factura, con un máximo de 240,40 €.

— Aparatos de fonación 50% de la factura.

— Audífonos 50% de la factura.

— Coche de inválido 50% de la factura.

— Collarines 50% de la factura.

— Corsés ortopédicos 50% de la factura.

— Plantillas ortopédicas 50% de la factura.

— Zapatos ortopédicos 50% de la factura.

e) En las Intervenciones Quirúrgicas oculares que no estén cubiertas por la Seguridad Social, se abonará el 100% de la factura hasta un máximo de 300 €.

2. Cada una de las ayudas establecidas sólo se concederán hasta un máximo de una vez al año, salvo para los tratamientos odontológicos que será dos veces/año, para cada miembro de la unidad familiar, siendo solamente de aplicación para el/la cónyuge e hijo/as menores de 25 años que convivan en el domicilio familiar del/la trabajador/a.

3. Los límites a que hace referencia el presente artículo se revisarán anualmente en el porcentaje de subida del Índice de Precios al Consumo.

Artículo 23. Ayudas por natalidad.



1. Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por nacimiento.

La cuantía de esta ayuda es de 150 euros por hijo/a.

2. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda es la siguiente:

a. Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.

b. Fotocopia compulsada del Libro de Familia en que queden reflejados los miembros de la unidad familiar.

Artículo 24. Ayudas por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.

1. Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por matrimonio o declaración de pareja de hecho durante el año en curso. La cuantía de esta ayuda es de 240 euros.

2. La documentación necesaria a presentar para solicitar esta ayuda será aquella que acredite de forma fehaciente el cambio de situación de la pareja.

Artículo 25. Ayuda por defunción.

Se establece una ayuda por defunción, para los familiares de los/as Trabajadores/as de este Ayuntamiento, consistente en el abono de la paga completa del mes en que se produzca el fallecimiento y la paga completa del mes siguiente. Todo ello independientemente de las cuantías que le puedan corresponder por otros conceptos.

Artículo 26. Seguro de vida y responsabilidad civil.

La Corporación mantendrá un seguro de vida y de accidentes de trabajo, para todos los trabajadores fijos de plantilla, donde queden garantizados los capitales que se especifican para cada uno de los siguientes riesgos:

Muerte natural.	18.030,36 €
Muerte por accidente.	36.060,72 €
Muerte por accidente de circulación.	54.091,08 €
Muerte por accidente de trabajo.	54.091,08 €
Invalidez permanente total por accidente de trabajo.	18.030,36 €
Invalidez permanente y absoluta.	18.030,36 €

2. Para todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos al Ayuntamiento de Osuna, en algunas de 1.ª modalidades de contratación laboral temporal, la Corporación mantendrá una póliza que garantice el pago de un capital de treinta y seis mil sesenta euros con setenta y tres céntimos (36.060,73 €), en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez



derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

3. El Ayuntamiento será el encargado, de solicitar a la compañía de seguros, que para ello tenga contratada la cantidad a percibir por el trabajador en cuestión siendo este representado por el Ayuntamiento en caso de tener que plantear denuncia contra la compañía aseguradora. Caso de que el Ayuntamiento no solicite la cantidad que en cada caso corresponda a la compañía de seguros que tenga contratada para este fin en tiempo y forma será el propio Ayuntamiento quien pague al trabajador la cantidad que le correspondiese o a sus familiares que serán los herederos legales del fallecido o accidentado los beneficiarios de la cantidad que le correspondiese.

4. Por el Ayuntamiento se garantizará la defensa del personal que como consecuencia del ejercicio de su cometido profesional, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas.

5. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

6. El Ayuntamiento, por acuerdo de la Comisión Paritaria, para aquellos trabajadores que ponen habitualmente su vehículo al servicio del Ayuntamiento, podrá acordar el pago de hasta un máximo del 50% del seguro del vehículo, así como establecer medidas de apoyo de defensa personal y material del trabajador en caso de accidente culpable y no doloso.

7. Por el Ayuntamiento se garantizará la adscripción del personal que preste servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir.

Artículo 27. Lactancia y maternidad.

1. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 120 días, ampliables en el caso de parto múltiple en 30 días naturales más por cada hijo/a a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

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

3. En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

4. Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los/as Trabajadores/as y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo del/la padre/madre al país de origen del/la adoptado/a, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

6. 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/as o minusválidos/as o que por sus circunstancias y experiencias personales tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

7. En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, y el RD 1251/2001, en todo lo relativo a la opción y modalidad de



disfrute.

8. Igualmente, los/as Trabajadores/as tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo/a menor de un año, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo acuerdo de la Comisión Paritaria en este 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.

Artículo 28. Protección a la maternidad.

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

2. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la misma, la Corporación adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos.

3. En el supuesto de que la adaptación, a la que se ha hecho referencia en el apartado anterior, no resultase posible, la trabajadora tendrá derecho a desempeñar un puesto de trabajo o funciones diferentes compatibles con su estado, estándose, en todo caso a lo establecido en los artículos 25 y 26 de la L.P.R.L, cuyo desarrollo y concreción se determinará por la Comisión Paritaria.

Artículo 29. Plan de pensiones.

1. El Ayuntamiento de Osuna, una vez finalizado el proceso de homologación previsto en el presente convenio, comenzará los estudios necesarios para la constitución, en enero de 2009 aproximadamente, de un Plan de Pensiones con destino a todos/as los/as Trabajadores/as fijos/as de plantilla, donde se determinarán las aportaciones anuales a que vendrá obligado la Corporación Municipal en función de los límites que anualmente impongan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

2. En lo relativo al sistema de constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones se estará a lo establecido en el Reglamento de Especificaciones del mismo.

Artículo 30. Alcoholismo y drogodependencia.

1. Todo/a Trabajador/a que se encuentre en un proceso de rehabilitación por

alcoholismo o drogodependencia tendrá derecho a la flexibilización de horarios o adaptación de jornada, para permitir la asistencia a las sesiones médico psicológica correspondientes.

2. Garantía de mantenimiento del puesto de trabajo de los/as Trabajadores/as afectados y respeto de las condiciones económicas y demás derechos adquiridos durante el proceso de rehabilitación.

Capítulo IV. Organización del trabajo y clasificación del personal.

Artículo 31. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Ilustrísimo. Ayuntamiento de Osuna, y sus Fundaciones de Cultura y Deportes, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. la racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios a el/la ciudadano/a.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- d) Definición y Clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

Artículo 32. Relación de puestos de trabajo.

1. La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo, debidamente clasificados, reservados al personal laboral, tanto fijos/as como temporales. Se aprobará anualmente junto con el presupuesto, con las reservas de cada puesto de trabajo.

2. A cada categoría está asignado un grupo (1, 2, 3, 4, 5,), en función de la titulación requerida para su ingreso, salvo para aquellos casos en los que por sus especiales características de arte y oficio se valore para su ingreso otras circunstancias que se tendrán como equivalentes a la titulación exigida y del que depende las retribuciones.

3. La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios; cualquier modificación deberá ser negociada con los representantes de los/as Trabajadores/as. Todo ello sin perjuicio de las facultades directivas y de auto organización y funcionamiento otorgadas legalmente al Ayuntamiento y sus Fundaciones de Cultura y Deportes.

Artículo 33. Descripción de categorías profesionales por grupos



económicos.

A la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, las distintas categorías profesionales del personal laboral que presten sus servicios al Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones de Cultura y Deportes, se agruparán, de acuerdo a los siguientes Grupos Económicos:

Grupo 1. Título de Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente.

Grupo 2. Título de Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a.

Grupo 3. Director/a Gerente.

Grupo 3. Maestro/a y encargado/a.

Grupo 3. Administrativos/as, Oficial de 1.ª Oficinas.

Grupo 4. Auxiliares administrativos/as, Oficial de 2.ª Oficinas, Telefonista.

Grupo 4. Ayudante.

Grupo 4. Peón/a Mantenimiento, Peón/a Especialista.

Grupo 5. Peón/a, Limpiadores/as, Ordenanza.

La Mesa de Homologación prevista en el artículo 9 bis determinará, en los estudios y trabajos que desarrolle para el objetivo previsto, agrupará cada uno de los Grupos antes señalados en los Grupos y Niveles retributivos a que se refiere la Ley 30/84.

Artículo 34. Ingresos en plantilla, selección de personal y contratación temporal.

1. Del personal fijo. El Ayuntamiento seleccionará su personal laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública libre o promoción interna y a través del sistema de oposición libre, concurso o concurso-oposición. Se garantizarán en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En todos los tribunales que se constituyan participará un/a representante de los/as trabajadores/as con voz y voto designado por el Comité de Empresa.

2. Para hacer frente a las contrataciones temporales se estará a lo dispuesto en la Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento de Osuna. Los/as representantes de los/as Trabajadores/as tendrán conocimiento puntual tanto de las contrataciones como del funcionamiento de dicha bolsa.



Artículo 35. De la promoción.

1. En todas las convocatorias, el Ayuntamiento y sus Fundaciones de Cultura y Deportes, facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde una categoría inferior a otro superior, considerándolos como grupo preferente.
2. Los/as Trabajadores/as deberán, para ello, poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de tres años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria. La elaboración de las bases de las distintas convocatorias, serán negociadas siempre con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales representadas en él.

Artículo 36. Trabajos de superior categoría.

1. El personal que realice plenamente las funciones correspondientes a un puesto de trabajo de superior categoría, por ausencia o vacante de su titular devengará todas las retribuciones pertenecientes a la categoría circunstancialmente ejercida, a excepción de la antigüedad y durante el tiempo que dure esta situación. El periodo mínimo de desempeño del puesto superior, para tener derecho al devengo de esta percepción, será de quince días.
2. Será requisito imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo de superior categoría el informe previo de su superior/a jerárquico y la autorización de la Delegación M. de Recursos Humanos. El Comité de Empresa será informado por escrito de dichas situaciones.

Artículo 37. Formación profesional.

1. El Ayuntamiento y sus Fundaciones de Cultura y Deportes, promocionará la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del mismo y las legítimas aspiraciones de sus empleados/as. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.
2. Las horas lectivas de los cursos, siempre y cuando éstos sean a instancias de la empresa, serán consideradas como jornada de trabajo a pesar de que se celebren fuera del horario habitual del puesto de trabajo y se acredite debidamente su asistencia, abonándose igualmente los desplazamientos, dietas y matriculas.

Se considerará como jornada laboral a efectos de accidente de trabajo, tanto el tiempo de asistencia al curso como el trayecto, de los referidos en el punto anterior.

El comité de empresa ante las necesidades que tengan los diferentes servicios de actualizar su formación propondrá al Ayuntamiento los distintos cursos de





reciclaje convenientes para el mejor funcionamiento de dichos servicios, de acuerdo con las propuestas del comité de empresa. La realización de uno o varios cursos se valorarán para la promoción interna.

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

3. Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa concederá un permiso especial para la 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.

4. En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional, organizados por centros no convenidos con la empresa, el/la trabajador/a podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral. Igualmente el Ayuntamiento proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudios, dietas de viajes, etc., siempre que redunden en beneficio de la especialidad profesional, todo esto respetando las necesidades del servicio. Todo lo referido en este punto estará condicionado a la resolución que acuerde la Comisión paritaria.

5. Los/as Trabajadores/as de nuevo ingreso, una vez superado el proceso selectivo, y contratados/as como tales, llevarán a cabo en el menor plazo posible, un curso de formación inicial de carácter práctico acerca de las funciones concretas que han de desempeñar, sin merma alguna de sus haberes, siempre y cuando el mismo resulte necesario para el desempeño del cargo.

Artículo 38. Clasificación del personal.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Osuna está integrado por personal Laboral Fijo, personal eventual ó contratado en régimen de derecho laboral.

Los/as Trabajadores/as afectados por el presente Convenio se clasificaran en:

1. Fijos/as de plantilla: Son aquellos/as que mantienen una relación jurídico laboral con el Ayuntamiento por tiempo indefinido, tras la toma de posesión de una plaza, prevista en el presupuesto municipal, una vez superado el correspondiente proceso selectivo conforme a la Oferta de Empleo Público.

2. Trabajadores/as por tiempo indefinido: Son aquellos/as que en un período de treinta meses hubieran estado contratados/as durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo mediante dos o más contratos temporales.

3. Eventuales o contratados/as: son aquellos/as que no reuniendo las condiciones





anteriormente expuestas, mantienen otro tipo de relación jurídico-laboral, de carácter temporal, con el Ayuntamiento.

4. A todos/as los/as Trabajadores/as que fijos/as de plantilla y aquellos/as que a la fecha de la firma del presente convenio reúnan la condición de Trabajadores/as por tiempo indefinido, se les reconocerá todo el tiempo de trabajo prestado al Ayuntamiento a efectos de percepción de los conceptos de antigüedad.

Artículo 39. Plantilla de personal.

1. Al finalizar cada año natural, los servicios de personal del Ayuntamiento, confeccionarán una relación de Trabajadores/as de plantilla que presten servicios en régimen laboral a la Corporación Municipal, con especificación de los siguientes datos mínimos: Nombre y Apellidos, Fecha de nacimiento, Dirección, Fecha de Ingreso, Categoría profesional, Situación laboral, Área a la que pertenece, Fecha en que corresponde el primer aumento por antigüedad y Fecha en que corresponde el próximo aumento por antigüedad.

2. Dicha relación, se expondrá a los/as Trabajadores/as, a través de los diferentes Servicios Municipales, antes del día 10 de Febrero de cada año, facilitándose una copia de la misma al Comité de Empresa.

3. A partir de dicha exposición, y durante un plazo de 30 días naturales, los/as interesados/as podrán formular por escrito, a la Delegación de Personal, las observaciones y reclamaciones que estimen pertinentes.

Artículo 40. Funciones.

1. Los/as trabajadores/as del Ayuntamiento realizarán funciones propias de la categoría del puesto que ocupen y ajustándose a las funciones propias de su profesión, industria, artes u oficios como norma general.

2. Las funciones de cada puesto de trabajo son:

Grupo 1: Titulado/a superior / funciones:

Es el/la trabajador/a que precisando para su trabajo el correspondiente Título de Licenciados/as, Arquitecto/as o Ingeniero/as, Expedido por Facultad o Escuela superior, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típica de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajos propios de su titulación y puestos.
- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o



programas que sean propios de su titulación y puesto.

- Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.
- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada pero que sea propia de su titulación y del puesto ocupado en R.P.T.

Grupo 2: Titulado/a grado medio / funciones:

Es el/la trabajador/a que precisando para su trabajo del correspondiente Título de Ingeniero/a Técnico/a, Formación Profesional de tercer grado, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o Título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencias, tendrá como responsabilidad básica el desarrollo del área funcional típico de su titulación y de acuerdo con las relaciones jerárquicas delimitadas en la R.P.T. o derivadas del C.C.P.L.J.A., desarrollará las siguientes responsabilidades:

- Participar, elaborar o intervenir en programas de trabajos propios de su titulación y puestos.
- Elaborar propuestas e informes relacionados con los objetivos del centro o programas que sean propios de su titulación y puesto.
- Dirigir al personal de inferior grupo asignado a la actividad que desarrolle.
- Participar en grupos, comisiones o equipos relacionados con sus funciones.
- Desarrollar cualquier otra responsabilidad no contemplada pero que sea propia de su titulación y del puesto ocupado en R.P.T.

Grupo 3: Director/a-gerente.

Son los/las Trabajadores/as calificados por su experiencia y grado de especialización, superior a Oficial 1ª, que son designados para asumir la dirección y control de un grupo de personal preparado profesionalmente, distribuyendo, dirigiendo e inspeccionando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes, la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo. Estos/as Trabajadores/as desarrollarán fundamentalmente su trabajo como responsables máximos/as de la dirección y del mantenimiento de las instalaciones de toda índole de una dependencia, instalación o explotación, cuidando de que el personal a su cargo cumpla con sus labores profesionales, siendo responsable de la disciplina de éstos. Son funciones propias el facilitar los datos de costos, avance de presupuestos, así como la capacitación y formación del personal a sus órdenes.

**Grupo 3: Encargados/as / funciones.**

Son los/as Trabajadores/as que poseen comprobada experiencia, preparación técnica y dotes de mando, bajo las inmediatas órdenes de un/a superior/a o Titulado/a, tiene a sus órdenes al personal adecuado para la realización de las tareas de las que es responsable. Adoptan las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de los trabajos, poseen los conocimientos suficientes para realizar eficazmente, con rendimiento y la máxima economía, las órdenes recibidas de sus superiores/as y son responsables del mantenimiento de los medios materiales a ellos/as encomendados y la disciplina del personal a su cargo.

Realizarán asimismo cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Grupo 3: Oficiales de 1.ª de oficios / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que poseyendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, no sólo con el rendimiento óptimo, sino con máxima economía de material y responsabilizándose de su ejecución y del de los operarios/as subordinados a él/ella, en su caso. Estos/as Trabajadores/as por su experiencia laboral y formación, tendrán la capacidad necesaria para interpretar planos de detalles, croquis y realizar mediciones.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Grupo 3: Oficial de 1.ª conductor/a / funciones.

Son los/as trabajadores/as que precisando para su trabajo los permisos que reglamentariamente les habilita para conducir vehículos de motor-automóviles del grupo «D» o «E», tiene a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo que no precise elementos de taller, realizando toda clase de reparto y recogida de pequeños objetos fuera de los locales de la dependencia a los que estén adscritos.

Grupo 3: Oficial de 1.ª jardinero/a / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que, con conocimiento de las plantas, árboles, las flores y sistemas de riego bajo la dependencia de un Jefe/a o Encargado/a, tiene como misión fundamental, el arreglo, conservación, tratamiento y funciones similares de los parques y jardines, teniendo capacidad para la planificación de los sistemas de riego y el diseño ornamental de los parques y jardines.

Grupo 3: Administrativo/a / funciones.

Son los/as Trabajadores/as precisando para su trabajo la titulación de B.U.P., Bachiller Superior o Formación Profesional equivalente, que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realizan trabajos que requieren cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadísticas, transcripción de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de nominas de salarios, sueldo y operaciones análogas. Se consideran incluidos en esta definición los Cajeros de Cobros y Pagos. Estos/as Trabajadores/as habrán de poseer conocimientos prácticos de mecanografía e informática y manejarán todas las máquinas de oficina con pleno conocimiento de su técnica, a fin de utilizarlas con el máximo rendimiento.

Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Grupo 4: Auxiliar administrativo / funciones.

Son los/as Trabajadores/as encargados/as de tareas administrativas elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos tales como recibos, fichas, transcripción o copiar, extractos, registros, contabilidad básica, informática, atención al teléfono, mecanografía al dictado y copia, etc. y maneja máquinas simples de oficina que por su funcionamiento no requieran hallarse en posición de técnicos/as especiales.

Grupo 4: Oficial de 2.ª conserje / funciones.

Es el/la trabajador/a que, al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y Personal de Limpieza, en su caso, cuida de la disciplina del personal a su cargo y de la distribución del trabajo, del ornato y policías de los locales, orienta a las visitas, atiende que se cumplan las medidas de vigilancia con respecto a las personas que entran y salen de la dependencia, cuida del servicio de llaves, cuida de la recepción de la correspondencia, encargándose de que llegue a sus destinatarios en su caso, correrá a su cargo la responsabilidad de la redacción de las hojas de entradas y salidas de los visitantes.

Grupo 4: oficial de 2.ª conductor/a / funciones.

Son los/as trabajadores/as que precisando para su trabajo el carné del grupo «C» tienen a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo que no precise elementos de taller, realizando toda clase de reparto y recogida de pequeños objetos fuera de los locales de la dependencia a los que estén adscritos.

Grupo 4: Oficial de 2.ª jardinero/a / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que, con conocimiento de las plantas, árboles y las flores, bajo la dependencia de un Jefe, Encargado/a u Oficial de 1.ª y tiene como misión fundamental, el arreglo, conservación y funciones similares de los parques, jardines y plantas de interiores de los distintos centros o dependencias donde estén adscritos.

Grupo 4: Oficiales de 2.ª de oficios / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que, con conocimientos teóricos-prácticos del oficio o función, entienden planos y croquis, tienen capacidad para tomar datos y darle el tratamiento adecuado a su oficio, realiza en las obras, servicios o en otras instalaciones trabajos de su especialidad bajo la supervisión y responsabilidad de un Oficial de 1.ª, Encargado u otro superior jerárquico. Deberá poseer los conocimientos necesarios para ejercer la vigilancia o control de obras, elementos sencillos de cálculo, mediciones y otras análogas. Realizarán estos/as Trabajadores/as las tareas propias de su oficio con rendimiento y calidad correctos.

Asimismo, realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Grupo 4: Oficial de 2.ª telefonista / funciones.

Es el/la trabajador/a que tiene como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, tanto exteriores como interiores de un establecimiento o dependencia, teniendo bajo su cuidado el buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo, pudiendo estar a su cargo y utilizarlos en funciones análogas, emisor-receptor de radio. Controlará en su caso las llamadas y reseñándolas en las hojas y libros destinados al efecto, así como tomará nota de las razones que se le den para posteriormente trasmitirla.

Grupo 4: Peón/a de mantenimiento / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que realizan funciones, sin constituir propiamente un oficio, de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los Centros o Dependencias, tales como: Calderas de Calefacción, Instalaciones de Agua caliente, Frigoríficas, Fontanerías, Electricidad, etc., así como de las reparaciones Básicas de esas instalaciones, debiendo buscar siempre la mayor economía y rendimiento.

Grupo 4: Peones/as especialistas / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que, además de efectuar aquellos trabajos que exigen únicamente atención y esfuerzo físico, realizan otras funciones concretas que, sin constituir propiamente un oficio, requieren cierta práctica especialidad, capaces

de realizar esas funciones con un acabado correcto y adecuado.

Esos/as Trabajadores/as estarán siempre supervisados por un Encargado/a, Maestro/a u oficiales.

Asimismo, realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se les pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

Grupo 5: Peón/a / funciones.

Son los/as Trabajadores/as encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere esfuerzo físico, aparte de atención elemental y para cuyo cometido se requieren los conocimientos prácticos elementales no constitutivos de un oficio específico. Estos/as Trabajadores/as pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o centro de trabajo y están siempre a las órdenes de otro/a Trabajador/ a que supervisa su labor.

Grupo 5: Ordenanza / funciones.

Es el/la trabajador/a cuyas funciones consisten en la ejecución de recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia de puertas y accesos a la dependencia donde esté destinado, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al servicio; el recibir peticiones de éstas relacionadas con el mismo e indicarles la unidad u oficina donde deban dirigirse; realizar el porteo; dentro de la dependencia, del material, mobiliario y enseres que fueren necesarios, franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia; hacerse cargo de las entregas y avisos, trasladándoles puntualmente a sus destinatarios, cuidar del orden, custodiar las llaves, encargarse de la apertura y cierre puntual de las puertas de acceso a la dependencia; prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos, bibliotecas, almacenes, ascensores, etc., atención al alumbrado en los centros docentes, cuando estuviese destinado en ellos/as; atender y recoger llamadas telefónicas o de radio que lo ocupen permanentemente; realizar copias y manejar máquinas sencillas de oficina ocasionalmente cuando se le encargue; en los centros asistenciales, ayudarán a aquellos/as beneficiarios/as que lo precisen, al traslado de sus equipajes.

Grupo 5: Peón de limpieza y limpiadores/as / funciones.

Son los/as Trabajadores/as que limpian y mantienen en buen orden el interior de edificios públicos o la vía pública, velando en todo momento por el mantenimiento de las condiciones óptimas de higiene y salubridad de la dependencia exterior o interior encomendada para su función.

Artículo 41. Áreas de trabajos.



Las áreas de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Osuna son:

Albañilería:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en las obras, dependencias municipales y vías públicas.

Alcantarillado:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en las alcantarillas y dependencias municipales.

Almacén:

Realizan ordenación, control, salidas y reparto del material existente a las distintas áreas de trabajo.

Carpintería, herrería y mecánica:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en las obras, dependencias municipales y vías públicas.

Cementerio:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios.

Conductores/as:

Realizan servicios propios de sus oficios.

Electricidad:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en las obras, dependencias municipales y vías públicas.

Fontanería:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en las obras, dependencias municipales y vías públicas.

Fundaciones: Cultura y deportes:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en sus respectivos centros.

Jardinería:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficios en los parques,



jardines municipales y demás zonas verdes y espacios públicos de titularidad municipal.

Limpieza edificios:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficinas en las dependencias municipales ó competencias de las mismas.

Limpieza pública:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficinas en la vía pública.

Ordenanza de colegios:

Realizan servicios propios de sus oficinas.

Plaza de abastos:

Realizan servicios y mantenimientos propios de sus oficinas.

Servicios administrativos:

Realizan servicios propios de sus oficinas.

Capítulo V. Jornada, horarios, vacaciones y excedencias.

Artículo 42. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria de trabajo del Ayuntamiento de Osuna será de treinta y cinco horas en el cómputo semanal de lunes a viernes.

2. La jornada ordinaria anual máxima de trabajo será la resultante del total de horas del punto anterior, descontadas vacaciones, festivos, fiestas locales, fiestas por convenio, asuntos propios y las reducciones horarias de navidad, semana santa, feria y verano.

3. El horario ordinario de trabajo del personal laboral de este Ayuntamiento será de 8.00 horas a 15.00 horas, de lunes a viernes.

3.1 El horario ordinario trabajo de las siguientes Áreas, del personal laboral será de 8,00 h. a 15.00 h; a excepción de los meses de junio, que será de 7.30 h. a 14.30 h., y julio y agosto que será 7.30 h. a 14.0 h.

ALBAÑILERÍA

HERRERÍA

ALCANTARILLADO

FONTANERÍA



ALMACÉN	JARDINERÍA
ALUMBRADO	MECÁNICA
CARPINTERÍA	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
CONDUCTORES/AS	

4. A las siguientes Áreas se le respetarán, con carácter general, los horarios que tengan acordados con sus respectivas Delegaciones, no obstante, y por necesidades específicas del servicio debidamente motivadas, estos horarios podrán sufrir modificaciones una vez estudiadas por la Comisión Paritaria.

AYUDA A DOMICILIO	JUVENTUD Y TURISMO
CEMENTERIO	LIMPIEZA DE EDIFICIOS
CONSERJES COLEGIOS	LIMPIEZA PÚBLICA
FUNDACION DE CULTURA	PLAZA DE ABASTOS
FUNDACION DE DEPORTE	

5. El horario de trabajo de todo el personal laboral, para la Semana Santa, Feria, Verano y Fiestas Navideñas será:

Semana Santa: de 9.00 h. a 14.00 h.

Feria: Miércoles: de 9.00 h. a 14.30 h.

Jueves y Viernes: de 9.30 h. a 13.30 h.

Verano: que comprenderá los meses de julio y agosto será de 2.5 horas menos a la semana.

Fiestas Navideñas: que comprenderá desde el 22 de Diciembre al 7 de enero: será de 2.5 horas menos a la semana.

6. Los/as empleados/as públicos/as tienen derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijo/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7. Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijo/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde





el/la hijo/a discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Artículo 43. Calendario laboral.

1. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario, de los diferentes servicios municipales, será elaborado y confeccionado por el Ayuntamiento y sus fundaciones de Cultura y Deportes, y se negociará con los/as representantes de los/as Trabajadores/as, exponiéndose un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo. Se tenderá a que el calendario laboral esté aprobado antes del 15 de febrero de cada año.
2. El contenido del calendario laboral no podrá alterar lo dispuesto en materia de jornada y horario en el presente Convenio, ni modificar lo dispuesto igualmente en materia de vacaciones y permisos, sin perjuicio de que pueda contemplar las diversas modalidades de jornadas y horarios.
3. El calendario laboral podrá modificarse por necesidades del servicio, negociándose con los/as representantes de los/as Trabajadores/as con una antelación mínima de un mes.

Artículo 44. Descanso semanal y diario.

1. Todo Trabajador/a que realice la jornada continuada tendrá derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.
2. Como norma general, habrá dos días de descanso ininterrumpido a la semana, siempre que lo permita el servicio, sábado y domingo.
3. El tiempo de descanso continuado mínimo entre la finalización de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente será de doce horas para garantizar el rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Artículo 45. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de 23 días hábiles, entendiéndose por días hábiles los no festivos de lunes a viernes, el período para su disfrute será durante los meses de Junio a Septiembre, salvo petición concreta del interesado o necesidad del servicio. El periodo vacacional, podrá distribuirse a petición del interesado, hasta en un máximo de cuatro periodos anuales.
2. Los/as Trabajadores/as que por necesidades del servicio, se vieran obligados a disfrutar su período de vacaciones en dos partes, tendrá derecho a dos días más de vacaciones, distribuidos en ambos periodos, a razón de un día más por periodo.





El presente punto sólo será de aplicación en los casos en que se hayan modificado las vacaciones una vez aprobado el calendario vacacional.

3. Las vacaciones serán rotativas, correspondiendo la organización de las mismas a los/as encargados/as de las diferentes áreas. La asignación de periodos vacacionales como consecuencia del presente punto no dará derecho a la aplicación del punto segundo del presente artículo.

4. Al margen de lo convenido en el presente artículo, los/as Trabajadores/as verán incrementadas sus vacaciones en función de sus años de servicio de la siguiente forma:

20 años de servicio 24 días hábiles.

25 años de servicio 25 días hábiles.

30 años de servicio 26 días hábiles.

5. Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el/la trabajador/a pasase a la situación de incapacidad laboral transitoria, el tiempo de la baja por enfermedad, debidamente acreditado por los correspondientes partes de baja de la Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de la dirección del servicio, para disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

6. El/la trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su contratación, la parte proporcional de vacaciones correspondientes, desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación de su contrato, si este ha de producirse dentro del año, a razón de 2,5 días naturales por mes de trabajo.

7. El/la trabajador/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue contratado/a, o sea despedido/a, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

8. En caso de que el/la trabajador/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en el período de tiempo trabajado dentro del año.

9. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a conocer el calendario vacacional antes del uno de Marzo.





10. Los días 24, 31 de diciembre se considerarán días de vacaciones y en el supuesto de que tales fechas coincidan en días no laborables la Delegación M. de Recursos Humanos, previa consulta con el Comité de Empresa, fijará las fechas para la compensación de tales días.

Artículo 46. Permisos retribuidos.

1 Todo Trabajador/a afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho a permiso retribuidos, justificándolo debidamente, solo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifica y contando desde la fecha del hecho causante:

A. Por matrimonio quince días naturales, prorrogables a quince días más, sin que estos últimos, sean retribuidos.

B. Por matrimonio de hijo/as, padres, hermano/a, abuelos/as y nietos/as o sobrinos/as, incluyéndose como tales los del cónyuge, el día de la celebración del acto civil o religioso si es en la misma localidad de residencia del/la trabajador/a y dos días si fuese fuera de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

C. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, diez días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

D. Por nacimiento de nietos/as, el día.

E. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

F. En caso de enviudar el/la trabajador/a que tenga hijo/as menores de edad o Disminuidos/as físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retributiva alguna y que estén a su cargo, tendrá derecho a tres días hábiles más.

G. Por traslado de domicilio habitual 1 día hábil.

H. Para realizar funciones sindicales o de representación del/la trabajador/a, el tiempo establecido en el presente Convenio.





I. Por el tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja de Ahorros donde estuviese depositado y en su caso los anticipos.

J. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ó personal.

K. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional en los siguientes supuestos y formas:

1.º A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo según las necesidades del servicio para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo.

2.º Por exámenes de cursos en centros de enseñanzas homologados:

Un día laboral antes de los exámenes, más la fecha en la que estos se realicen, debiendo presentarse la justificación de asistencia al mismo expedido por el centro correspondiente.

L. En los casos de nacimiento de hijo/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto, el/la empleado/a público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

M. Los/as empleados/as públicos/as que tengan hijo/as con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

N. Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

O. Derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

Artículo 47. Licencias retribuidas.





1. El/la trabajador/a fijo/a o contrato superior a un año, tendrá derecho a lo largo del año a disfrutar de seis días de licencia o permiso por asuntos propios no incluidos en los puntos anteriores.
2. El/la trabajador/a podrá disfrutar dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio.
3. En caso de que por necesidad del servicio no sea posible su concesión a todos los peticionarios/as, serán concedidos en el periodo navideño, siendo computables como días laborales a la hora del cálculo de las horas extras.

A los/as Trabajadores/as que no puedan disfrutar de dichos días por necesidades de la empresa dentro del año se les permitirá el disfrute en el primer mes del nuevo ejercicio.

4. Se reconoce el derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes. En el supuesto de que los familiares del sujeto causante de este derecho fueran empleados/as públicos/as de la AGE, podrán disfrutar de este permiso de manera parcial, respetando en todo caso en plazo máximo.

Artículo 48. Licencia sin retribución.

La licencia o permiso sin retribución por asuntos propios se podrá solicitar por todos los/as Trabajadores/as fijos/as o con una antigüedad superior a un año, siendo el tiempo mínimo solicitado de 1 día hábil y el máximo será de 24 meses, pudiéndose solicitar dichos días en los periodos de tiempo que el/la trabajador/a estime conveniente.

Artículo 49. Jornadas reducidas.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o un disminuido/a físico/a o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
2. Los/as empleados/as a quienes falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa establecida en el artículo 25 de este Convenio podrán obtener, a su solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que la necesidad del servicio lo permita.
3. Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos/as empleados/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio





lo permitan y como norma general.

Artículo 50. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

A) Excedencia Voluntaria:

1. El/la trabajador/a fijo/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a un período de excedencia voluntaria no inferior a dos años, ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no pudiendo acumularse a las licencias sin retribución.

2. El/la trabajador/a fijo/a tiene derecho a un período de excedencia voluntaria, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijo/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que vinieran disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

3. Excedencia para el cuidado de los hijo/as. - Los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los/as empleados/as públicos/as. En caso de que dos de ellos generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el





primer año, los/as Trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

En el caso de la excedencia prevista en el párrafo 1 del presente apartado, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año a que se refiere el párrafo anterior se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial.

4. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los/as empleados/as cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Los/as Trabajadores/as no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se computará a efectos de antigüedad el período de prestación de servicios en organismos o entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones públicas.

B) Excedencia forzosa:

1. La excedencia forzosa se concederá al Trabajador/a fijo/a que haya sido elegido para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo y por el tiempo que dure el desempeño de dicho cargo.

2. También se concederá la excedencia forzosa al Trabajador/ a fijo/a de plantilla que haya sido elegido para ejercer funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, que le imposibiliten la asistencia al trabajo, y por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. En ambos supuestos de excedencia voluntaria y forzosa el/la trabajador/a excedente tiene derecho a la conservación del puesto de trabajo. El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad de su vigencia. El/la trabajador/a se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo, que deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, sindical o desde la finalización de la excedencia.





4. El Ayuntamiento de Osuna podrá cubrir las excedencias forzosas con sustitutos/as, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el/la trabajador/a excedente a su puesto.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuesto colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo VI. Salud laboral y seguridad en el trabajo.

Artículo 51. 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 materia, por la Corporación del Ayuntamiento de Osuna y los/as Representantes de los/as Trabajadores/as de las mismas se establecen los siguientes principios programáticos y normas específicas:

1. El medio ambiente de trabajo debe ser satisfactorio, sano y seguro teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos y de los progresos sociales y técnicos asumidos por la Sociedad.

Las condiciones de trabajo deben adaptarse a las aptitudes físicas y mentales del/la trabajador/a. Debe hacerse un esfuerzo para organizar el trabajo de tal forma que el/la trabajador/a a su vez, pueda influir en las condiciones de trabajo.

2. 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, a sí mismo deberán ser revisados con la periodicidad necesaria. Dicho estudio se llevará a cabo teniendo en cuenta no solo 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/as Trabajadores/as, 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 Comité de Seguridad y Salud tanto de carácter global como en los distintos centros de trabajo, así como los Delegados de Prevención, se elegirán entre los/as trabajadores/as a propuesta del Comité de Empresa.

7. Son competencias de los Delegados de Prevención las enumeradas en el artículo 36 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgo Laborales:

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

Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones del Medio Ambiente de trabajo y a los/as Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en su visita a los Centros.
- b) Acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.
- c) Ser informados sobre los daños producidos en la Salud de los/as trabajadores/as.
- d) Ser informados de las actividades relacionadas de Protección y Prevención desarrolladas en la Empresa.





e) Realizar visitas a los lugares de trabajos para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

f) Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as.

g) 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en materia, requerirán al empresario/a por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciaran las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirán al empresario/a 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/as trabajadores/as en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellos 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.

h) Gozarán de hasta cuarenta horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y de veinte horas los/as delegados/as 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 Organismos Oficiales y de los Sindicatos más representativos.

9. En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, necesario bajo la responsabilidad del Encargado del centro de trabajo.

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



disminuidas.

Artículo 52. Revisión médica.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico a todos/as los/as trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.
2. Este reconocimiento se efectuara dentro de la jornada laboral y será de carácter voluntario por parte del/la trabajador/a.
3. La empresa estará obligada a facilitar a todos los/as trabajadores/as un Plan Preventivo de Vacunación.
4. No será necesario este reconocimiento, cuando a juicio del médico encargado de hacerlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.
5. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 53. Uniformes de trabajo.

1. Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por la Empresa de ropa de trabajo adecuada, tales como impermeables de abrigo, etc., según la índole del trabajo.
2. Con independencia de lo anterior, a los/as trabajadores/as se les suministrarán dos uniformes completos (Verano e Invierno) anuales así como calzado adecuado, que le será entregado antes del 31 de Marzo (Ropa de verano) y antes del 30 de Septiembre (Ropa de invierno).
3. El estudio y la elección del tipo y número de uniformes serán los necesarios para los distintos puestos de trabajo, dando audiencia al Trabajador/a afectado será tarea del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 54. Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

1. La Corporación remitirá al Comité de Empresa y las Secciones Sindicales representadas en el Comité, copia del documento de Asociación con la Mutua de Accidente correspondiente.
2. Podrán proponer cambio de Mutua de Accidentes, La Corporación, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales representadas en el Comité, o un tercio de la totalidad de los/as trabajadores/as, debiendo ser acordado dicho cambio si así lo





aprueban 3/5 de la Comisión Paritaria.

Artículo 55. Vigilancia de la salud.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal laboral comprendido en el presente Convenio, tendrán derecho a la vigilancia de su salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos con la periodicidad y contenidos que se establezcan en cada caso por el Comité de Salud Laboral y Seguridad.

Tal vigilancia se llevará a cabo por el Gabinete Médico del Servicio de Prevención o por entidad colaboradora, atendiendo a los criterios expuestos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. El Ayuntamiento instaurará programas de Prevención de Alcoholismo y Drogodependencias que contemplen: relación entre condiciones de trabajo y consumo de drogas y modificación, si resulta necesario, de las condiciones laborales que repercuten negativamente incitando al consumo, siempre integrados en el Plan de Prevención General diseñado para cada empresa.

3. Al amparo del marco de relaciones que nos ofrece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los Servicios de Prevención, de los Comités de Seguridad y Salud y de los/as Delegados/as de Prevención, debemos incluir en todo proceso de Evaluación de Riesgos, recogido en el artículo 16 de dicha Ley, los factores Psicosociales, de Organización y condiciones físicas del medio ambiente de trabajo que pueden favorecer o mantener el uso indebido de drogas.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 56. El comité de empresa.

1. Es el órgano representativo, colegiado y unitario del conjunto de los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, y como tal órgano de encuentro de las diversas tendencias sindicales existentes, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados/as.

2. Corresponde al Comité de Empresa la defensa de los intereses generales y específicos de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones de Cultura y Deportes.

3. El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada cada tres meses, al menos, sobre la política del Personal del Ayuntamiento.

4. El Comité de Empresa emitirá informe, con carácter previo, a la consideración de los órganos competentes de la Corporación, sobre las siguientes cuestiones:



- a) Traslado total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación profesional.
 - c) Implantación o revisión de sistema de organización y métodos de trabajo.
5. Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.
6. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:
- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
 - b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
7. El Comité de Empresa conocerá, al menos, trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.
8. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
9. El Comité de Empresa vigilará y controlará las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
10. El Comité de Empresa colaborará con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
11. El Comité de Empresa Informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.
12. Se reconoce al Comité de Empresa, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, legitimación para iniciar, como interesados/as, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 57. Derechos y garantías sindicales.

1. Los miembros del comité de Empresa, como representantes legales de los/as trabajadores/as dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías de derechos mínimos:



- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchado obligatoriamente el interesado y el Comité de Empresa.
- b) Reconocida por el órgano judicial la improcedencia del despido, corresponde siempre al Delegado/a del Comité Empresa la opción entre la readmisión o la indemnización.
- c) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal funcionamiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social.
- d) No ser despedido/a, ni sancionado/a, ni discriminado/a en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese como delegado/a.
- e) No ser trasladado/a de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado/as en todo momento el previo informe del correspondiente órgano al que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la Organización Sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.
- f). Prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajos, con respecto de los/as empleados/as en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.
- g). Disponer de un crédito individual de veinte horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, con las siguientes especificaciones:
1. Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación en los servicios de personal del escrito correspondiente, salvo imposibilidad manifiesta. Pudiéndose comunicar posteriormente.
 2. Quedan fuera de este cómputo las horas empleada en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en período de negociación, siempre que sean en reuniones conjuntas.
- h) Por el Comité de Empresa se procederá a la designación de dos de sus miembros para que queden liberados.

Artículo 58. Horas sindicales.

1. Los/as representantes de los/as trabajadores/as que tienen la garantía y el

derecho al crédito de veinte horas retribuidas son:

a) Los miembros electos del Comité de Empresa.

b) Delegado/a Sindical.

2. Las horas sindicales de los/as representantes de los/as trabajadores/as, miembros de un mismo sindicato se acumulan en una bolsa común, pudiendo ser acumuladas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 59. Secciones sindicales.

1. Los/as trabajadores/as públicos tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que como Trabajadores/as les son propios.

2. A los fines antes dichos, los/as trabajadores/as públicos podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores/as que se hallen legalmente constituidas.

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

4. El Ayuntamiento de Osuna dispensará la adecuada protección a los/as empleados/as públicos/as a su servicio, contra todo acto anti sindical de discriminación o demérito, relacionado con su empleo. Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

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

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

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

5. Los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato legalmente constituido, podrán crear secciones sindicales en los centros de trabajo, teniendo en cuenta con carácter previo a su constitución, que tenga el 10% de afiliación en el Ayuntamiento y en el centro de trabajo.

6. Cada sección sindical así reconocida tiene derecho al nombramiento de un



delegado/a sindical. Cada delegado/a podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que los/as delegados/as del Comité de Empresa en materia de derechos y garantías, disponiendo de veinte horas mensuales retribuidas 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 las Central Sindical a la que pertenece.
- c) Detentar y ejercer a través de los/as correspondientes delegados/as o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno/a de los/as afiliados/as, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.
- d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los/as trabajadores/as el derecho a acceder ante los órganos del Ayuntamiento de Osuna por sí o acompañado de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.
- e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a la información previa a los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable.

Al mismo tiempo tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los/as trabajadores/as.

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

Derechos y garantías:

- a) Disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario.
- b) El Ayuntamiento de Osuna habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los/as afiliados/as a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente.
- c) No podrán ser sancionados los/as delegados/as 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/la





trabajador/a en el ejercicio de su representación durante el período que hayan sido elegidos/as y los dos años siguientes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 60. Derecho de reunión y asamblea.

1. Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Osuna podrán ejercer su derecho a reunirse, con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quien de acuerdo con el artículo 49 del presente Convenio tenga la consideración y reconocimiento de representantes de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los/as empleados/as.

2. Corresponde al Sr. Alcalde/sa-presidente/a de la corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

a) Formular la petición con una antelación de 48 horas por los representantes de los distintos Comités.





b) Señalar la hora y lugar de celebración.

c) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

3. Si en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión el Alcalde/sa-presidente/a no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

4. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

5. El Ayuntamiento facilitará un local adecuado para la celebración de Asambleas.

Artículo 61. Derecho fundamental.

1. Para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un sindicato, las partes firmantes del presente Convenio consideran como afiliados/as computables a los efectos de este apartado a los/as empleados/as que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

2. La Corporación facilitará a los/as representantes de los/as trabajadores/as los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

a) Tablones de anuncios independientes para el Comité y sección sindical, que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada y salida de todos y cada uno de los centros de trabajo y tajos de obra.

b) Locales y medios materiales para el Comité y Secciones Sindicales legalmente constituidas.

3. Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, reconociéndose respecto de los órganos colegiados.

Artículo 62. Acuerdo de los órganos corporativos.

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellos Acuerdos, Resoluciones y Decretos que afecten al personal que representan.

Capítulo VIII. Oferta de empleo público, promoción interna.

Artículo 63. Oferta de empleo público, promoción interna.

1. El Ayuntamiento de Osuna se compromete a la consolidación progresiva de



puestos de trabajo del personal laboral existente con una antigüedad de tres o más años de servicios ininterrumpidos a la fecha de la firma del presente Convenio, mediante la fijación en los Presupuestos anuales de la Consignación Presupuestaria correspondiente y la aprobación y publicación de la Oferta de Empleo Público.

2. Asimismo, se acuerda convocar en los años de vigencia del presente convenio Oferta de Empleo Público, Promoción Interna, mediante la provisión de vacantes, y se regulará de conformidad con lo dispuesto en las Bases Generales para la selección de personal laboral de acuerdo con las disposiciones legales o reglamentarias en vigor.

3. Los/as representantes de los/as trabajadores/as negociarán las plazas vacantes incluidas en la Oferta de Empleo Público, así como las Bases que regirán las respectivas convocatorias.

Las mencionadas plazas vacantes incluidas en la Oferta de Empleo Público, serán establecidas por los/as Representantes de los/as trabajadores/as y la Corporación adaptándose, en la medida de lo posible, a las Bases Generales para la selección del personal laboral establecidas en el Anexo I.

4. En todas las convocatorias de vacantes y/o puestos de nueva creación, el Ayuntamiento facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso de un grupo inferior a otro superior, así como la provisión, consistente en el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo.

5. Los/as trabajadores/as deberán para ello poseer la titulación exigida ó una antigüedad mínima de cinco años en la empresa, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

6. Para las Plazas de Promoción Interna El Comité de Empresa elevará una propuesta debidamente justificada al Alcalde/sa-presidente/as sobre la necesidad de cubrir las citadas plazas mediante dicho procedimiento.

7. En el caso de que algún/a Trabajador/a carezca del certificado de escolaridad, podrá sustituirse por experiencia laboral en categoría profesional reconocida y se entenderá que se está en posesión de experiencia laboral con categoría profesional reconocida cuando se haya estado o se esté desempeñando puesto igual o de similares características durante un período de tres meses, justificados mediante el correspondiente contrato de trabajo.

Capítulo IX. Deberes e incompatibilidades y régimen disciplinario.

Artículo 64. Obligaciones.

El personal laboral tiene las obligaciones determinadas por la legislación sobre



función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma y, en todo caso, las previstas en la legislación básica del Estado sobre función pública. Estas, fundamentalmente, son:

1. El estricto cumplimiento de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico en el desempeño de sus funciones.
2. Servir con objetividad e imparcialidad los intereses públicos desempeñando fielmente las funciones de su cargo.
3. Cumplir con eficacia las funciones que tengan asignadas y esforzarse en el constante perfeccionamiento de sus conocimientos.
4. Tratar con corrección a compañeros/as, subordinados/as y administrados/as, facilitando a éstos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Residir en el término municipal donde preste su función, o en cualquier otro que permita el estricto cumplimiento del horario de trabajo, sin menoscabo de las tareas que tenga asignadas.
6. El cumplimiento del horario de trabajo que reglamentariamente se determine.

Artículo 65. Incompatibilidades.

1. El régimen de incompatibilidades del personal laboral es el establecido con carácter general para la función pública en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en las normas que se dicten por el Estado para su aplicación a los/as trabajadores/as de la Administración Local.

Artículo 66. Régimen disciplinario.

1. Constituye falta de los/as trabajadores/as todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los/as subordinados/as.

2. Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 67. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante el mes.
2. No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo





imposibilidad de efectuarlo.

3. El abandono de servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo.
4. La negligencia o descuido accidental cuando no causa perjuicio o importancia a la Empresa.
5. La falta de aseo o limpieza personal.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Artículo 68. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

1. Las de puntualidad cuando el retraso total supere 45 minutos en un mes o superar las cinco al mes.
2. La de no-asistencia injustificada.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores/as, compañeros/as o subordinados/as.
4. Las de negligencia o descuido cuando origina graves daños a la Empresa.
5. El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
6. La retención no autorizada debidamente por el/la jefe/a de documentos o datos, o su aplicación o uso distintos de los que correspondan.
7. Simulación de la presencia de otro/a empleado/a fichando o firmando por él.
8. La simulación de enfermedad.
9. Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
10. Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros/as.
11. Reincidencia en faltas leves.

Artículo 69. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:





1. Las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
6. El abandono de destino.
7. El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as.
8. La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes/as.
9. La violación del secreto profesional obligado cuando exista perjuicio para la Empresa.
10. La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave.
11. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
12. Los de acoso sexual, en términos generales.

Artículo 70. Régimen sancionador.

1. Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere al capítulo son las siguientes:
 - a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses.
 - d) Despido.
2. En general el despido se reservará para los reincidentes en faltas muy graves.

Artículo 71. Comunicaciones de las sanciones.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de





comunicaciones escritas, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa.

Artículo 72. Instrucción.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por el Sr/a. Alcalde/sa previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que se someterá al interesado/a a fin de que en un plazo de tres días pueda contestar con un pliego de descargos.

Artículo 73. Recursos.

El/la trabajador/a sancionado/a tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establecidas al respecto.

Artículo 74. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.
2. En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal, el transcurso de seis meses sin reincidencia si se tratara de faltas leves, de dos años si se tratase de faltas graves, y de tres años para las faltas muy graves.

Capítulo X. Disposiciones.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

1. Todos/as los/as trabajadores/as que presten servicios retribuidos al Ayuntamiento de Osuna a la fecha de la firma del presente Convenio, y que en un periodo de los treinta meses anteriores a dicha fecha hubieran prestado servicios durante un plazo superior a 24 meses, percibirán dos pagas extraordinarias de 800,00 € cada una de ellas, que se devengarán como máximo en los meses de junio y diciembre de 2008; y en compensación por el periodo comprendido en los cuatro años anteriores a la aprobación del presente convenio por el Pleno Municipal.
2. Aquellos/as Trabajadores/as que no hubieran mantenido una relación laboral con el Ayuntamiento de Osuna durante la totalidad del citado periodo de cuatro años, percibirán las gratificaciones extraordinarias a que se refiere la presente Disposición Adicional, en la parte proporcional que corresponda en función a la duración de su contrato laboral.

Disposición adicional primera bis.





1. Cuando en el presente Convenio se alude al término Trabajador/a o compañero/a debe entenderse referido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y a los compañeros y compañeras.
2. Asimismo, cuando se hace mención a los parientes consanguíneos de los/as trabajadores/as, dicha mención ha de entenderse referida también a los parientes por afinidad.
3. Igualmente se entenderá por cónyuge la persona a quien se halle ligado el/la trabajador/a, de forma permanente, por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este último caso deberá ser acreditado con un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.
4. Análogamente, se entenderá por disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/84, de 1 de febrero, y O.M. de 8 de marzo, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Disposición adicional Segunda.

Los derechos sociales regulados en el Capítulo III del presente Convenio serán aplicables a todos los/as trabajadores/as del Ayuntamiento que ostenten la condición de fijos/as de plantilla y aquellos/as que mantengan una relación contractual temporal superior a un año, salvo que en la regulación de determinadas atenciones sociales se disponga ámbito personal distinto.

Disposición adicional tercera.

El Ayuntamiento procederá a realizar las gestiones oportunas para la domiciliación de las nóminas de los/as trabajadores/as que así lo deseen en aquellas entidades bancarias donde éstos lo soliciten.

Disposición adicional cuarta.

La Corporación se compromete al estudio y respuesta de cuantas sugerencias realicen los órganos de representación de los/as trabajadores/as para la mejora de los servicios, obligándose la Corporación a su estudio y contestación.

Disposición adicional quinta.

1. Se procederá al estudio de soluciones que permitan que el complemento específico retribuya de forma correcta las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad y peligrosidad o penosidad, dentro de la Comisión paritaria.
2. Este estudio tendrá por objeto efectuar una Valoración de Puestos de Trabajo y



el establecimiento de las cuantías económicas correspondientes a este concepto retributivo de complemento específico de forma consensuada y negociada con la representación correspondiente de los/as trabajadores/as y contará con la máxima transparencia, difusión y participación posible entre el personal afectado.

3. En ningún caso el resultado final de dicha Valoración de Puestos de Trabajo podrá suponer la percepción de cuantías económicas inferiores a las percibidas durante 2007.

4. Los conceptos evaluables serán aquellos que se determinen de forma conjunta y serán definidos y divididos en cuantos factores y/o subfactores se acuerden para la mejor sistematización de sus contenidos.

5. Las partes firmantes del presente Convenio deberán aprobar la Valoración de Puestos de Trabajo antes del 30 de junio de 2008, surtiendo sus efectos económicos desde el día siguiente.

En el supuesto de incumplimiento de la fecha indicada la posterior aprobación de la VPT tendrá efectos retroactivos desde el día 1 de julio de 2.008 con un límite máximo de 6 mensualidades.

Disposición adicional sexta.

1. A los efectos del presente Convenio, la Comisión Paritaria funcionará igualmente como Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo que tendrá como objeto la valoración y estudio de los puestos de trabajo, de las modificaciones producidas en éstos, o las encomendadas expresamente en este Acuerdo o en otras mesas de negociación o representación.

2. El número de miembros y el funcionamiento será el mismo de la Comisión Paritaria.

Disposición adicional séptima.

El Personal Laboral Interinos percibirá el 100% de las Retribuciones básicas y complementarias y los trienios, que corresponda al puesto de trabajo que desempeñe.

Disposición adicional octava.

En el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, las condiciones mínimas del personal laboral serán equivalentes a la que corresponde al personal funcionario de igual categoría y antigüedad, a efectos de que no existan desigualdades ni discriminaciones de ningún tipo, según establece el artículo 14 del título 1.º capítulo 2.º de nuestra Constitución.



Disposición adicional novena.

1. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional a aquellos/as empleados/as que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomiendan.

2. Asimismo, cuando el Ayuntamiento cese en la prestación de un servicio acoplará previa negociación con las Secciones Sindicales, al personal adscrito al mismo en otros centros, unidades del mismo o entes de los que forme parte, proveyendo la formación profesional y cambio de categoría, cuando sea necesario.

1. Todos los complementos recogidos en este convenio, tendrán carácter consolidable.

Disposición adicional décima.

1. Medidas contra el paro.

Se acuerda adoptar las siguientes medidas:

a) Ningún Trabajador/a Laboral del Ayuntamiento de Osuna, ocupara más de un puesto de trabajo en la misma, ni siquiera dentro de su jornada laboral, ni percibirá, por tanto, más de un salario.

b) A el/la Trabajador/a Laboral que tenga jornada reducida, se le reconoce el derecho a pasar a jornada plena, siempre que lo solicite y según las necesidades del servicio.

2 Creación de empleo.

a) La Corporación se compromete a estudiar con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales las necesidades de ampliación de plantilla para cada ejercicio presupuestario, con carácter previo a la aprobación del presupuesto.

Disposición adicional decimoprimer.

1. Si durante la vigencia del presente Convenio, las funciones, servicios y personal que actualmente integran el Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones de Cultura y Deportes, fueran objeto de adscripción, integración, subrogación o transferencia a cualquier otro organismo o empresa privada, las cláusulas y los artículos ahora pactados serán de aplicación, sin posibilidad alguna de congelación o absorción en tal momento, a la totalidad del personal adscrito, integrado, subrogado o transferido.





2. El Ayuntamiento, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales se personarán en los expedientes de despido de estos/as trabajadores/as si estos llegaran a producirse.
3. Igualmente el tiempo trabajado en el servicio transferido, se computará como servicios prestados en el Ayuntamiento.
4. La Comisión Paritaria emitirá informe, oído el/la trabajador/a, en los supuestos de despidos, declarados improcedentes, de Trabajadores/as con prestación de servicios ininterrumpidos durante al menos tres años en este Ayuntamiento.
5. El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales serán informados previamente de cualquier proceso de adscripción, integración, subrogación o transferencia y participaran en las negociaciones de las cuestiones de la misma.

Disposición adicional decimosegunda.

El personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Osuna, que se presente como candidato/as en cualquiera de los procesos electorales, como Elecciones Municipales, Elecciones Autonómicas, Elecciones Nacionales o Europeas, tendrá derecho previa solicitud a ser dispensado de su trabajo durante el tiempo de duración de la campaña electoral, sin menoscabo en su remuneración económica.

Disposición adicional decimotercera.

Los servicios prestados, por los/as trabajadores/as de este Ilmo. Ayuntamiento, al Servicio de Prevención y Extinción de Incendios serán objeto de remuneración independiente de los estipulados en el presente Acuerdo, y de conformidad con los acuerdos que se firmen entre tales Trabajadores/as, la Corporación Municipal y la Diputación Provincial de Sevilla.

Disposición adicional decimocuarta.

1. En todo lo que no quede expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los/as trabajadores/as, Ley Orgánica de Libertad Sindical etc., y resto de la Legislación vigente de aplicación.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

1. La Mesa de Negociación del Convenio Colectivo en el Ayuntamiento de Osuna, tendrá una composición mixta, integrada de forma paritaria con los/as representantes del personal laboral y miembros designados por la Corporación.
2. El número de los/as representantes a elegir de los/as trabajadores/as será proporcional con respecto al número de Delegados/as obtenidos en las elecciones





sindicales laborales y de acuerdo a la legislación vigente.

3. Corresponde a la Mesa de Negociación la defensa de los intereses generales y específicos de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones de Cultura y Deportes, y en particular, la negociación de las materias previstas en el artículo 32 de la Ley 9/87, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administración Pública. Y en particular, la negociación de las siguientes materias:

a) La aplicación de las retribuciones de los/as trabajadores/as.

b) La preparación de los planes de oferta de empleo público.

c) La clasificación de puestos de trabajo.

d) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los/as trabajadores/as.

e) Las materias de índole económicas, de prestación de servicios asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los/as trabajadores/as y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento de Osuna y sus Fundaciones de Cultura y Deportes.

f) En lo previsto en este artículo se aplicará la legislación vigente sobre la materia.

Disposición transitoria segunda.

1. Cuando a el/la Trabajador/a, por la entrada en vigor de este Convenio y como consecuencia directa de la aplicación del mismo, le corresponda percibir durante 2007, retribuciones inferiores a las asignadas con anterioridad, se le aplicará un complemento personal, transitorio, por la diferencia existente hasta completar lo que hubiera percibido el año anterior.

2. La absorción que implica la aplicación de este complemento se realizará en las condiciones más favorables de las que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público o, en su caso, norma que la sustituya.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor de este Convenio Colectivo quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones, de igual o inferior rango, que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

e

