

## DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Vistas las actuaciones practicadas en relación con la inscripción del Convenio Colectivo del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (OPAEF) en el sistema REGCON, resulta lo siguiente:

### **Antecedentes:**

1º La solicitud fue presentada telemáticamente, a través del programa REGCON y recepcionada por esta Delegación Provincial de Empleo de Sevilla, con fecha 16-06-2011.

2º Con fecha 18-07-2011, D. Pedro Nogueroles Bernal, en condición de Secretario-Delegado Sindical de la Sección Sindical de CSIF del OPAEF, y miembro de la Comisión negociadora del convenio, presenta escrito conteniendo manifestaciones sobre presuntas irregularidades acaecidas en el procedimiento negociador del citado Convenio. Adjunta al anterior, escrito dirigido a la Comisión negociadora en el que realiza alegaciones de diverso contenido jurídico y fundamentación.

3º A raíz del anterior, con fecha 12-09-2011, se requiere a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del OPAEF para subsanación interesando Texto original del Convenio o Acuerdo firmado por los componentes de la Comisión negociadora, incluidas las tablas salariales sólo para el personal laboral, entre otros extremos ,y con igual fecha se oficia contestación a D. Pedro Nogueroles Bernal.

4º Con fecha 23-09-2011 se presenta telemáticamente (REGCON) contestación por la Comisión Negociadora del OPAEF al requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de Empleo.

5º El representante sindical de CSIF presenta, con fecha 26-09-2011, nuevo escrito solicitando copia del requerimiento efectuado a la Comisión y la documentación aportada por el OPAEF. Adjunta copia del escrito dirigido al Sr. Gerente el 21 de septiembre

6º Con fecha 29-09-2011, la Delegación Provincial de Empleo requiere de la Comisión Negociadora del OPAEF subsanación

de defectos, al resultar insuficiente la cumplimentación primero realizado.

7º Con fecha 30-09-2011 comparece el representante sindical del CSIF en el Servicio de Administración Laboral para informarse sobre el estado de las actuaciones, documentándose la información dada según consta en el recibí apud



acta del oficio.

8° En la misma fecha del anterior, el representante sindical de CSIF presenta escrito reiterando sus pretensiones con relación al clausulado del texto del Convenio.

9° En correo electrónico del 9 de octubre de 2011, el Adjunto a la Gerencia del OPAEF solicita ampliación del plazo para subsanación por circunstancias de agenda de los miembros del Consejo Rector, así como por la necesidad de someter nuevamente a la Intervención General la aprobación del nuevo texto.

10° La Comisión Negociadora presenta, el 18-10-2011, cumplimentación del segundo requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de Empleo.

11° El Sr. Nogueroles Bernal presenta el 19-10-2011, escrito al que acompaña copia del dirigido a la Comisión negociadora, insistiendo en lo ya indicado en el anterior del 30 de septiembre.

12° La Delegación Provincial de Empleo ha realizado con fecha 21-11-2011 un tercer requerimiento de subsanación a la Comisión Negociadora, siendo cumplimentado mediante un escrito de fecha 21 de diciembre, según entrada en sistema REGCON, del Gerente del organismo en el que ruega el registro, depósito y publicación del Convenio remitido sin más dilación; y otro escrito de fecha 23 de diciembre de 2001, según entrada en el registro de esta Delegación Provincial, en el que acompaña Certificación de Acuerdo del Consejo Rector adoptado por unanimidad el 22 de diciembre de 2011 aprobatorio de la Propuesta del Gerente, a cuyo tenor literal, "Siendo voluntad de la presidencia la homogeneización, durante el presente mandato, del régimen retributivo de todo el personal directivo y de confianza que preste sus servicios tanto en la Diputación como en los organismos autónomos y empresas dependientes de la misma, y siendo competencia del Consejo Rector, conforme a los artículos 10 y 12,2 de los Estatutos, la aprobación de los contratos de alta dirección del organismo, se somete a su consideración la siguiente Propuesta: 1. Interpretar los contratos de alta dirección aprobados de forma que , desde el inicio del presente mandato, la remisión al convenio colectivo que se hace de la cláusula séptima excluya el derecho a la percepción de retribuciones variables en concepto de productividad. 2. Comunicar el presente acuerdo al personal afectado. Debatido suficientemente el asunto, a propuesta de la Gerencia del organismo, el Consejo Rector, por unanimidad, acuerda: Aprobar la propuesta en los términos anteriormente expuestos".

13° En la tramitación del expediente administrativo se ha observado lo dispuesto en la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en lo no previsto expresamente en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre



registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Disposición final segunda).

### **Fundamentos de Derecho:**

**Primero.-** Es competente para resolver el presente expediente la Delegación Provincial de Empleo de Sevilla, de acuerdo con el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, el Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de Abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

**Segundo.-** El procedimiento de inscripción de convenios regulados por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, tiene por objeto el registro y depósito de convenios colectivos de trabajo elaborados conforme a lo dispuesto en el Título III de la Ley del Estatuto de los trabajadores y su funcionamiento a través de medios electrónicos, así como la inscripción y depósito de los convenios finalizando con la resolución que ordena su registro, depósito y publicación en el boletín oficial correspondiente.

En consecuencia, con cuanto se ha expuesto, visto el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), esta Delegación Provincial de Empleo,

### **Acuerda:**

**Primero.-** Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal OPAEF, suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 2 de junio 2011 hasta el 31 diciembre de 2011.

**Segundo.-** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia. Registrada la comunicación se notificará a la Comisión negociadora.

Sevilla a 30 de diciembre de 2011.- La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL ORGANISMO PROVINCIAL DE ASISTENCIA ECONÓMICA Y FISCAL DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN DE SEVILLA**

**AÑOS 2010-2011**

### **Capítulo I. Ámbito funcional, territorial y temporal.**

## **Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.**

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que, por cuenta del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal (OPAEF, en adelante, el Organismo) de la Excelentísima Diputación de Sevilla, prestan sus servicios en régimen laboral, con independencia de la modalidad y duración del contrato, y la ubicación del centro de trabajo. Igualmente estará incluido el personal que, en virtud de convenios de delegación de funciones de gestión, recaudación e inspección de tributos suscritos con Ayuntamientos u otras Administraciones Públicas, pase a realizar su prestación laboral en el Organismo, al que le será de aplicación la totalidad del Convenio Colectivo, salvo los artículos o partes de éstos en que expresamente se contemple lo contrario.

Queda excluido el personal que preste sus servicios en el Organismo en base a convenios de colaboración con otras Administraciones.

## **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2010, salvo los de los artículos que expresamente dispongan lo contrario. Su duración será de dos años y finalizará el 31 de diciembre de 2011.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase denuncia con al menos dos meses de antelación a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, o del de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado anualmente a partir del 1 de enero de 2012. En caso de prórroga, con fecha 1 de enero se revisarán anualmente sus cuantías económicas conforme al I.P.C. previsto, regularizándose las mismas desde dicha fecha una vez se conozca oficialmente el I.P.C. real.

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

## **Capítulo II. Condiciones económicas.**

### **Artículo 3. Grupos económicos y categorías profesionales.**

Las categorías profesionales por Grupos Económicos del personal del Organismo son las establecidas en Anexo I.

### **Artículo 4. Conceptos y liquidación.**



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

**A. Retribuciones básicas.**

A.1. Salario base.

A.2. Antigüedad.

A.3. Pagas extraordinarias.

**B. Retribuciones complementarias.**

B.1. Complemento de disponibilidad.

B.2. Complemento de responsabilidad.

B.3. Complemento personal.

B.4. Complemento de superior categoría.

B.5. Complemento de complejidad técnica.

**C. Productividad.**

C.1. Productividad.

2. Los salarios mensuales se abonarán antes del último día hábil del mes a que correspondan, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre, que serán abonados los días 24 y 20 respectivamente.

En lo referente a liquidación y pago se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 5. Salario base.**

La cuantía del salario base para cada categoría profesional de los distintos grupos económicos se refleja en las Tablas Salariales del Anexo II.

**Artículo 6. Antigüedad.**

El personal afectado por este Convenio devengará aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía que para cada grupo económico se refleja en las tablas salariales del Anexo II.

Se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de





las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral.

### **Artículo 7. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por el presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias al año, en las cantidades que se reflejan en las tablas salariales del Anexo II; dichas pagas se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de los meses de marzo, junio y diciembre.

Las pagas de junio y diciembre se devengarán respectivamente durante el primer y segundo semestre de cada año, y la de marzo en doce meses, a partir del 1 de abril.

Asimismo, en los meses de junio y diciembre, sobre la cantidad a percibir por paga extraordinaria, se adicionará la cantidad que en su mensualidad ordinaria perciba cada persona en concepto de antigüedad.

### **Artículo 8. Complemento de disponibilidad.**

Este Complemento valora la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones ocasionales de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas propias del puesto, y excluyendo la percepción de retribuciones por horas extraordinarias.

Este complemento, vinculado al puesto de trabajo, será percibido por quienes desempeñen efectivamente los puestos que en la actualidad lo tienen asignado o a los que les sea asignado por el presente convenio, conforme al Anexo II de Tablas salariales, o por la Comisión paritaria, y en tanto los desempeñen.

### **Artículo 9. Complemento de responsabilidad.**

Este Complemento valora, en relación con las funciones de cada puesto de trabajo, la complejidad y variedad del trabajo supervisado, así como el personal supervisado, dependiente o a sus órdenes, las relaciones en el puesto de trabajo, el manejo de recursos del Organismo, el posible impacto en caso de errores y, en general, la importancia y relevancia de las tareas realizadas en relación con los fines generales del Organismo.

Este complemento, vinculado al puesto de trabajo, será percibido por quienes desempeñen efectivamente los puestos que en la actualidad lo tienen asignado o a los que les sea asignado por el presente convenio, conforme al Anexo II de Tablas salariales, o por la Comisión paritaria, y en tanto los desempeñen.

### **Artículo 10. Complemento de superior categoría.**





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

El procedimiento para asignar dicho complemento será el previsto en el artículo 52 de este convenio.

### **Artículo 11. Complemento de complejidad técnica.**

Este complemento valora la especialización y dificultad que puedan comportar las funciones y tareas de determinados puestos de trabajo. Asimismo acogerá las cantidades percibidas en virtud del artículo 56 como consecuencia de la ampliación del campo de actuación funcional.

Percibirán este complemento quienes desempeñen los puestos que lo tengan asignado, o a los que se les asigne por la Comisión paritaria, así como aquellos trabajadores que en la actualidad lo tienen asignado o a quienes se les asigne como consecuencia de la aplicación del citado artículo 56.

### **Artículo 12. Complemento personal transitorio.**

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

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

### **Artículo 13. Productividad.**

1. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una productividad variable, siempre que se superen los objetivos previstos en este artículo. La determinación de la cuantía de la productividad y su distribución se realizará según las fórmulas, centros de reparto y coeficientes cuya definición y





cálculo a continuación se expone.

Cuando un trabajador, en virtud de lo establecido en el artículo 57 de este Convenio, no realice efectivamente su prestación laboral en un centro de trabajo del Organismo, no tendrá derecho a la percepción de ninguna cantidad por el concepto de productividad conforme se desarrolla en este artículo.

2. La masa de productividad (M) se calculará multiplicando un módulo (resultante de aplicar el uno por ciento al sumatorio de las cantidades presupuestadas en los artículos 11, 12, 13 y 14 del presupuesto inicial del organismo para cada ejercicio, o al conjunto de las obligaciones reconocidas en la liquidación de estos artículos, si fuese superior) por las siguientes cantidades:

a) Por la consecución del objetivo de recaudación ejecutiva, entendiéndose como porcentaje sobre el cargo total neto: Cuatro módulos, más medio módulo más por cada millón de euros adicional, computándose a estos efectos las fracciones.

b) Por la consecución del objetivo de recaudación voluntaria, entendiéndose como porcentaje sobre los cargos netos de tributos de cobro periódico (recibos) cuyo período de recaudación se haya iniciado y concluido dentro de cada año natural: Cuatro módulos, más un módulo más por cada punto porcentual sobre el objetivo.

Una vez determinada la masa de productividad, que no podrá exceder de dieciocho módulos, se dividirá en dos:

M.1. Masa de productividad lineal, igual al 10% de M.

M.2. Masa de productividad general, igual al 90% de M.

Una vez calculada la masa y su distribución, se informará a la Comisión Paritaria.

### **3. Se considerarán Centros de reparto (C.R.) los siguientes:**

#### **3.1. Dirección.**

3.1.1. Gerente.

3.1.2. Adjunto Gerente.

#### **3.2. Servicios Generales.**

3.2.1. Servicios de Gerencia.

3.2.2. Servicio de Contabilidad y Tesorería.

3.2.3. Servicio de Administración.





3.2.4. Servicio de Recursos Humanos.

3.2.5. Sección Jurídica.

3.2.6. Unidad de Asesoramiento Económico a Municipios.

3.2.7. Departamento de Informática.

3.2.8. Oficina de Atención al Contribuyente.

3.2.9. Secretaría.

3.2.10. Ordenanzas.

3.2.11. Liberados Sindicales.

### **3.3. Servicio de Gestión Tributaria.**

### **3.4. Servicio de Inspección e I.A.E.**

3.4.1. Inspección.

3.4.2. Departamento de I.A.E.

3.4.3. Coordinación de Multas.

### **3.5. Servicio de Recaudación.**

3.5.1. Departamento de Embargos y Subastas.

3.5.2. Departamento de Junta de Andalucía.

3.5.3. Coordinación de voluntaria.

3.5.4. Oficinas Recaudatorias.

A efectos del cálculo del factor O, se considerarán Centros de Reparto Principales (C.R.P.) la Dirección, los Servicios Generales y los Servicios, y Centros de Reparto Inferiores (C.R.I.) las unidades integradas en un C.R.P.

Asimismo se considerarán C.R.P. directos, a dichos efectos, los Servicios de Recaudación, Gestión Tributaria e Inspección e I.A.E., siendo el resto mediales.

4. Factor cumplimiento de horario anual (H). El coeficiente correspondiente de cada trabajador será el resultado de dividir el número de horas efectivamente trabajadas por el número anual de horas pactadas en Convenio Colectivo, sirviendo como módulo 1.498 horas anuales, multiplicado por cien. No se computarán en el dividendo las horas no trabajadas por cualquier causa,



justificada o no, excepto las sindicales comunicadas conforme a lo previsto en este convenio, las dedicadas a asistencia a cursos de formación autorizados, y las bajas por contingencias profesionales y maternidad.

El coeficiente aplicable a los trabajadores con contrato de jubilación parcial será el doble del que les correspondiese por el tiempo realmente trabajado.

En cualquier caso el factor (H) no podrá exceder de uno.

5. Factor resultados obtenidos (O). El coeficiente correspondiente de cada C.R.P. y C.R.I. será el resultado de dividir el objetivo conseguido por el objetivo que se le hubiera asignado, multiplicado por cien.

El objetivo mínimo anual de cada C.R.P. y C.R.I. será determinado por la Gerencia del Organismo a principios del ejercicio, una vez oídos los responsables de los distintos centros de reparto, si bien podrá ser modificado al final del ejercicio en función de las horas efectivas trabajadas por su plantilla, en relación con las que teóricamente debió realizar, o cuando circunstancias u otros cambios sustanciales hayan incidido gravemente en la no consecución de los objetivos mínimos marcados.

El resultado final de los centros de reparto se obtendrá una vez que se apliquen los factores que establezca la Dirección, en aras de la determinación del objetivo basado en las circunstancias de cada uno de los citados centros de reparto. En los C.R.P. mediales este factor no podrá ser superior a cien.

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

Esta valoración resultará de calificar objetivamente de 0 a 3 puntos los siguientes factores relacionados con la actitud individual ante el trabajo:

- a) Grado de cumplimiento de las tareas asignadas;
- b) Disponibilidad y esfuerzo adicional realizado;
- c) Capacidad de iniciativa y autonomía para la resolución de problemas;
- d) Interacción y relación con los compañeros y contribuyentes.

En función del total de puntos se aplicará el siguiente coeficiente:

- a) De 11 a 12 puntos: 1,05.
- b) De 4 a 10 puntos: 1.



c) De 2 a 3 puntos: 0,97.

d) De 0 a 1 puntos: 0,95.

7. Factor responsabilidad (R).- Este factor, relacionado con el puesto de trabajo desempeñado, vendrá determinado por los siguientes coeficientes:

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Coeficiente</b>
Gerente	3,50
Adjunto Gerente	3,00
Jefe de Servicio	2,50
Jefe de Sección	1,90
Adjunto Jefe de Sección	1,65
Inspector de Tributos	1,60
Técnico Superior	1,50
Jefe Informática	1,70
Jefe Departamento	1,65
Técnico Medio	1,40
Técnico Mantenimiento Sistemas	1,40
Coordinador	1,65
Director de Oficina	1,60
Jefe Negociado	1,35
Agente Ejecutivo	1,30
Agente Tributario	1,25
Administrativo	1,25
Secretario/a	1,20
Agente Ayudante	1,15
Auxiliar Administrativo Of. Rec.	1,15
Operador de Informática	1,15
Auxiliar Administrativo	1,15
Auxiliar Telefonía	1,15
Auxiliar de Servicios Informáticos	1,15
Ordenanza-Mozo	1,05

8. Reparto de la productividad lineal. La productividad lineal (M.1) se repartirá entre todos los trabajadores del organismo en proporción al tiempo trabajado durante el año, entendiendo como tal el período en que se hubiera estado contratado y no suspendido.

Si los recursos presupuestarios lo permitiesen, en comisión paritaria podrá acordarse su distribución anticipada a cuenta del resultado que definitivamente se produzca.



9. El reparto de la masa de productividad general (M.2) se hará de la siguiente forma:

— La productividad del Centro de Reparto (C.R.), o cuota de M.2 correspondiente se determinará de la siguiente forma:

A) Centro de Reparto Principal: La productividad será M.2 multiplicado por el número de trabajadores del C.R.P. previstos en la plantilla ponderado por su factor R y por el factor o del C.R.P., y dividido por el número total de trabajadores de la plantilla, ponderado por sus respectivos factores R y O.

B) Centro de Reparto Inferior: Resultará de multiplicar la productividad del C.R.P. al que pertenezca por el número de trabajadores del C.R.I. previstos en la plantilla, ponderado por su factor R y por el factor o del C.R.I., y dividirlo por el número total de trabajadores del C.R.P., ponderado por su factor R y el factor o del C.R.I. al que pertenezcan.

— La productividad individual vendrá determinada, para cada trabajador, por el producto de la masa de incentivos de su C.R.I. por el coeficiente resultante de dividir el producto de sus factores R, H y V entre el sumatorio del producto de esos factores de todos los trabajadores que integren el Centro de Reparto.

10. Mejora de la productividad. La Masa de productividad M se incrementará en un dos por ciento si se alcanzasen los dos objetivos fijados. Esta cantidad se distribuirá entre los trabajadores de las ocho mejores oficinas cuyo factor o sea superior a cien, según el siguiente procedimiento:

— A las ocho oficinas con mejor coeficiente O, se les asignará el siguiente coeficiente (Co): a la primera 2, a la última 1, y a las demás en proporción al factor o alcanzado por cada una.

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

— La mejora de cada oficina (Mo) será el resultado de multiplicar la mejora global por los valores Co y To de la oficina, y dividir por el sumatorio de los valores Co y To de las ocho oficinas.

— La mejora individual será el resultado de multiplicar Mo por los coeficientes V y H del trabajador y dividir por el sumatorio de To por los factores V y H de todos los trabajadores de su oficina.

El coeficiente de ponderación de cada oficina, que oscilará entre 0,5 y 2, se determinará considerando el número de valores y expedientes tramitados en cada oficina y su importe, la gestión encomendada y la realizada, el ámbito geográfico y la plantilla media, así como otros factores relacionados con objetivos no recaudatorios que pudieran fijarse.

11. Una vez la Dirección disponga de los datos necesarios para el cálculo y distribución de la masa de productividad, informará de los mismos al Comité de Empresa para su comprobación, tras lo cual se abrirá un plazo de diez días para que los trabajadores puedan solicitar la subsanación de los defectos observados. El Comité de empresa podrá asimismo solicitar a la dirección información sobre los criterios utilizados para aplicar a un trabajador un coeficiente V distinto de 1. Una vez transcurrido dicho plazo la Comisión paritaria comprobará todos los datos necesarios para la determinación de la productividad resultante, tras lo cual se acordará su distribución efectiva y abono en nómina. La obligación de pago se reconocerá con cargo a los créditos que a tal efecto figuren consignados en el presupuesto inicial o los que, en su caso, se habiliten mediante transferencia, incorporación o suplemento de crédito, previa acreditación, en estos casos, de la existencia de remanente de tesorería positivo para gastos generales. Cuando las cantidades se hubieran consignado en el presupuesto la Comisión paritaria podrá acordar la distribución de un anticipo a cuenta, atendiendo a los datos provisionales de que se disponga, en particular en cuanto al tiempo de alta de cada trabajador en el Organismo.

12. La presente fórmula de productividad se aplicará para los ejercicios a partir de 1 de enero de 2010, fijándose los objetivos del 82% en voluntaria y del 15% en ejecutiva, sin perjuicio de la facultad de la Gerencia de considerar la incidencia en su consecución de circunstancias excepcionales. Caso de prorrogarse la vigencia del convenio, los objetivos para ejercicios sucesivos se establecerán por la Gerencia en la primera quincena de cada ejercicio, pudiendo previamente la Comisión Paritaria proponer los mismos o acordar una nueva fórmula de productividad que sustituya a ésta. De no alcanzarse acuerdo se entenderán prorrogados los previstos en este convenio. Del mismo modo, para los casos de prórroga se establece que el importe del módulo previsto en el apartado 2 no pueda aumentar o disminuir en más de un diez por ciento en relación con el ejercicio anterior y que la cifra prevista en el apartado

2.a) se actualice según la evolución del IPC interanual a diciembre de cada ejercicio.

#### **Artículo 14. Horas extraordinarias.**

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

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

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

1ª El número de horas extras no podrá ser superior a cuarenta y dos al año.



2ª Será preceptivo con carácter previo a la realización de horas extraordinarias, la petición de informe al Departamento de Recursos Humanos, explicando las causas, personas y criterios para su realización, salvo en ocasiones urgentes o excepcionales, en cuyo caso dichas circunstancias deberán ser justificadas en el preceptivo informe posterior.

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

3ª La Jefatura de recursos Humanos remitirá mensualmente por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales un informe sobre las horas extraordinarias efectuadas en el conjunto del Organismo, detallando: nombre, DNI y centro de trabajo de quienes las hubiesen realizado, número de horas extraordinarias realizadas en el mes y forma en que se les han compensado.

4ª La realización de horas extraordinarias se compensará, a voluntad de cada interesado, bien mediante su abono por el resultado de dividir su retribución anual entre 1.498 y multiplicarla por 1,75, bien mediante la compensación por un descanso del doble de las horas efectuadas. En caso de abono, éste deberá realizarse, preferentemente, en el mes siguiente a su realización.

Los efectos de este artículo entrarán en vigor a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 15. Desplazamientos.**

Cuando el personal, dentro de su jornada laboral y debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos fuera de su centro de trabajo por imperativos del servicio, el Organismo pondrá a su disposición los medios para ello, y de no ser así, podrá optar entre el uso de vehículo propio o de transporte público colectivo, indemnizándosele en el primer caso con 0,23 euros por kilómetro y en el segundo, previa justificación, con el importe de la tarifa vigente. Estas cantidades se abonarán en la nómina del mes siguiente a aquél en que se efectúen las salidas.

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

10 Boletín Oficial de la provincia de Sevilla. Número 4 Sábado 7 de enero de 2012

El Servicio de Recursos Humanos remitirá trimestralmente al Comité de Empresa relación del personal al que se le haya abonado desplazamientos, con indicación de su cuantía.

Las cuantías previstas entrarán en vigor a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 16. Dietas.**

Todo el personal que, por necesidades del servicio o por orden de la empresa, deba, en el ejercicio de sus funciones, desplazarse a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo tendrá derecho a la indemnización de los gastos de estancia y manutención en los siguientes importes:

<i>Grupo</i>	<i>Dieta de Manutención Reducida (1 Comida)</i>	<i>Media de Manutención Completa (Almuerzo y cena)</i>	<i>Dieta Completa (Manutención completa + alojamiento)</i>	<i>Por Alojamiento</i>
I	14,11	28,21	77,13	48,92
II	14,11	28,21	77,13	48,92
III	14,11	28,21	77,13	48,92
IV	18,70	37,40	103,37	65,97
V	18,70	37,40	103,37	65,97

Se faculta al Jefe de Recursos Humanos para que, con antelación al inicio del desplazamiento, se anticipe al trabajador el importe de los gastos de desplazamiento, estancia y manutención que haya de devengar. En cualquier caso, la liquidación de las indemnizaciones por estos conceptos deberá incorporarse a la nómina del mes siguiente a la finalización del servicio, previa deducción, en su caso, de los anticipos concedidos.

El Servicio de Recursos Humanos remitirá trimestralmente al Comité de Empresa relación del personal al que se le haya abonado dietas, con indicación de su cuantía.

Las cuantías previstas entrarán en vigor a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 17. Mantenimiento del poder adquisitivo.**

El mantenimiento del poder adquisitivo, en relación con la diferencia entre los incrementos porcentuales y retribuciones correspondientes a los ejercicios 2010 y 2011, se desarrollará en tanto en cuanto, y de acuerdo con lo establecido al respecto por la Cláusula de Salvaguarda, se produzca una circunstancia de inaplicación de las condiciones retributivas fijadas por el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, de reducción del déficit público, para el año 2010, y su

continuidad en la Ley General de Presupuestos del estado de 2011. En ese caso, y dentro de la renegociación general de las retribuciones que se produjera, se establecerán las medidas para la recuperación total del citado poder adquisitivo.

### **Capítulo III. Excedencias, licencias y permisos.**

#### **Artículo 18. Excedencias.**

Las excedencias serán de dos clases: voluntarias y forzosas.

A) Excedencia voluntaria. Es la que se concede por motivos particulares y a instancias del laboral fijo que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa.

El personal en excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría que se produzcan, siempre que haya manifestado por escrito el deseo a reingresar antes de caducar el período de excedencia.

Este derecho no podrá ser ejercitado por la misma persona hasta que hayan transcurrido como mínimo dos años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia voluntaria podrán solicitarse por un período mínimo de un año y máximo de cinco. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de tres meses.

En algún caso concreto podrá considerarse, entre el Organismo y el Comité de empresa, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación inmediata al término de la misma o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

B) Excedencia forzosa. El personal que se encuentre en esta situación tiene derecho al cómputo de antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo solicita, en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. Se considerarán situaciones de excedencia forzosa las siguientes:

— La designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

— La situación de prestación de servicios en el sector público, a los trabajadores fijos que lo soliciten, para los casos establecidos en el artículo 15 del Real Decreto 365/95, que regula las situaciones administrativas de los funcionarios civiles, en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella deberán solicitar el reingreso al Organismo en el plazo máximo de un mes, teniendo el trabajador derecho a la reincorporación en el





plazo máximo de treinta días. Si no solicitasen la reincorporación, se declararán en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

— La designación de un trabajador fijo para ocupar interinamente otra plaza de superior categoría o puesto de confianza en el propio Organismo. En este caso pasará a estar en excedencia con reserva de su puesto de trabajo, al que se reincorporará al día siguiente de cubrirse reglamentariamente la plaza de superior categoría o cesar en su puesto de confianza.

Tendrán igualmente la consideración y efectos de la excedencia forzosa, siendo en este caso el reingreso automático al cumplirse el plazo solicitado, en los términos del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

— Por agrupación familiar: Podrá concederse al personal laboral, sin necesidad de prestación de servicios previos, cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos Públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

— Por cuidado de hijo: La solicitada por el personal fijo para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales. En estos casos se tendrá derecho a un período de tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

— Por cuidado de familiar: La solicitada por el personal fijo para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

— La solicitada por trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las cuales tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se

podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Quienes se encuentren en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Corporación.

El Organismo podrá cubrir las plazas cuyos titulares se encuentren en situación de excedencia. El trabajador interino o sustituto cesará en el momento de reintegrarse el titular del puesto.

La concesión de estas excedencias y su disfrute se regirán conforme a lo señalado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 89 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 19. Licencias.**

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

### **Artículo 20. Permisos.**

1. El personal tiene derecho a permiso retribuido en los casos que se relacionan a continuación, que se referirán a días hábiles salvo cuando se especifique lo contrario, los cuales deberán ser solicitados con carácter previo y justificado:

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

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

C. Por cambio de domicilio, 2 días.

D. Para resolver asuntos perentorios ante Organismos Oficiales, el tiempo imprescindible para ello.

E. Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello. Incluye los permisos motivados por visitas médicas durante la gestación o exámenes prenatales y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con técnicas de fecundación y técnicas de preparación al parto por las laborales



embarazadas.

F. Para someterse a exámenes, un máximo de quince días anuales, en períodos máximos de dos días por examen y cuatro si es fuera de la provincia, que se disfrutarán con carácter previo o coincidiendo con el examen, estudiándose con carácter excepcional su posibilidad de disfrute en los días posteriores al examen, motivado por las características del examen, localidad donde se realice, etc.

G. Para los casos que se desprendan de las actividades profesionales del trabajador (congresos, mesas redondas, seminarios, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Servicio, quince días al año, debiendo solicitarse al Jefe de Recursos Humanos con una antelación de diez días. En caso de que los permisos dieran lugar a problemas en los servicios, su concesión se negociará con el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales y, en caso de falta de acuerdo, se garantizará la cobertura de la mitad de los puestos de trabajo, respetándose siempre los servicios mínimos. De estos permisos se informará al Comité de Empresa.

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

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

J. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en la letra H, se tendrá derecho hasta un máximo de diez días de permiso, y a cinco cuando se trate de familiares comprendidos en la letra I), estudiándose cada caso concreto por el Comité de Empresa, junto con la Dirección del Organismo.

K. Para asistencia a congresos sindicales o cursillos organizados, ocho días los representantes sindicales y los miembros del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud.

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

M. El personal tendrá derecho a un permiso retribuido, hasta un máximo de 35 horas anuales, para acompañar a la visita médica a discapacitados a su cargo, descendientes menores de edad (hijos), ascendientes mayores de 65 años (padres y padres políticos) y cónyuge o compañero que por sus limitaciones lo necesiten. Deberá justificarse documentalmente.



N. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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. Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en el seno de una familia numerosa, cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, la duración del permiso será de veinte días. Esta duración se aplicará, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días por cada hijo a partir del segundo. En caso de aborto o interrupción legal del embarazo, se estará a lo dispuesto en el apartado J).

Ñ. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

O. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los permisos contemplados en los apartados h), i), j) y n), cuando el trabajador se encontrase de servicio al producirse el hecho determinante, el permiso empezará a contarse desde el día siguiente.

2. Además de los anteriores, ocho días de libre disposición por asuntos particulares (en 2010) y nueve (en 2011), que se incrementarán en dos más a partir del año del cumplimiento del sexto trienio, y un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo. Asimismo, se incrementarán en dos días si los días 24 y 31 de diciembre coincidiesen con sábado o domingo, y un día más los años bisiestos. Estos días podrán disfrutarse entre el 1 de enero y el 31 de enero del siguiente año. A voluntad del trabajador, podrán convertirse estos días en una bolsa de horas a disfrutar por el trabajador según su criterio. En todo caso deberá garantizarse la adecuada cobertura de los servicios y previamente ponerse en conocimiento del Servicio del que dependa, que comunicará la incidencia al Servicio de Recursos Humanos.

La vigencia de este artículo, en lo que pueda suponer una mejora en relación con el anterior convenio, tendrá efectividad a partir del año 2011.

### **Artículo 21. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.**

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, durante los cuales se podrá participar en



los cursos de formación que convoque la Administración:

a) Permiso por parto: las trabajadoras tendrán derecho a un descanso retribuido con una duración de veinte semanas ininterrumpidas en el caso de parto simple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de 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 ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Este permiso podrá ser disfrutado a jornada completa o parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque la Corporación.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a elección del personal laboral, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que, en ningún caso, un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen



del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de disfrute de la adopción o acogimiento, con independencia de que haya finalizado el año natural.

Durante esta situación se mantiene el derecho a la participación en los cursos de formación que convoque el Organismo.

c) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Cuando el sujeto causante que motive alguno de los permisos anteriores sea el compañero de quien los solicite, el disfrute del mismo requerirá la justificación mediante certificado de convivencia.

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

##### **Artículo 22. Jornada laboral.**

1. La jornada laboral de trabajo será, en cómputo anual, de 1.498 horas, resultantes de la aplicación de una jornada de treinta y cinco horas semanales. La jornada laboral se realizará de forma continuada, siendo con carácter general desde las 8.00 horas hasta las 15.00 horas.

El personal del Organismo disfrutará de treinta minutos de descanso en la jornada de trabajo, computables como de trabajo efectivo.

Las condiciones económicas pactadas se entienden para la jornada fijada y reconocida anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional, quedando compensadas y absorbidas jornadas inferiores que pudieran existir en las que no se de tal circunstancia.

2. El personal tendrá derecho a flexibilizar su jornada en los siguientes términos:

— La parte principal del horario llamada «tiempo fijo estable», será de veinticinco horas semanales de obligada presencia, a razón de cinco horas diarias, de lunes a viernes, que deberán realizarse entre las 9:00 y las 14.00 horas.

— La parte variable del horario o «tiempo flexible», se podrá cumplir diariamente entre las 7:00 y las 16.00 horas, así como de lunes a jueves entre las 16:00 y las 21.00 horas. En este último supuesto se requerirá el conocimiento y control por el



responsable de cada Servicio o Departamento.

El trabajador deberá elegir la flexibilidad de jornada que convenga a sus intereses con carácter mensual y de forma previa a la misma.

3. En los días que correspondan a lunes, martes y miércoles, durante la Semana Santa, y martes, miércoles, jueves y viernes durante la Feria del municipio del centro de trabajo, se establece un horario especial de prestación del servicio de 9.00 a 14.00 horas. A su vez, el personal que tenga reconocida jornada reducida con horario de 09.00 a 14.00, durante esos días prestará servicios en horario de 09.00 a 13.00 horas o de 10.00 a 14.00 horas. En ningún caso este horario consistirá en una reducción de la jornada laboral, ya que resulta aplicable únicamente al personal que durante los citados días realice la prestación efectiva del servicio, por lo que en ningún caso dichas horas tienen carácter compensable.

4. A solicitud del trabajador, o en los casos de prestación de servicios en los que así se requiera, podrán pactarse entre aquél y el Departamento de Recursos Humanos jornadas específicas y repartos horarios diferentes, sin superar en ningún caso el máximo de horas pactadas en cómputo anual, previo informe justificativo del Servicio de Recursos Humanos y del Comité de Empresa. En todo caso el trabajador tendrá derecho a disfrutar de treinta minutos diarios de descanso.

5. En el ámbito de la Comisión Paritaria se elaborarán las normas sobre seguimiento del cumplimiento del horario, aplicación de la flexibilidad horaria e interpretación de este artículo.

### **Artículo 23. Reducción de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral.**

1. El personal tendrá derecho a la reducción de su jornada laboral, con disminución proporcional de sus retribuciones, en los siguientes casos:

a) Hasta un máximo de dos horas, por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, además del permiso contemplado en el artículo 20.1.Ñ.

b) Por razones de guarda legal, cuando el laboral tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

c) Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y

que no desempeñe actividad retribuida. En el supuesto de que la reducción de jornada se efectúe por un medio o un tercio de ésta, el laboral percibirá el 60 u 80% de sus retribuciones, respectivamente.

d) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

e) Las trabajadoras víctimas de violencia de género sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo sean aplicables.

f) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores, de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el derecho a su disfrute sólo podrá reconocerse a favor de uno de ellos.

2. Asimismo, podrán solicitar la reducción de jornada con disminución proporcional de sus retribuciones, que será pactada entre el trabajador afectado y el Servicio de Recursos Humanos, en los siguientes casos:

a) Por incapacidad física o psíquica de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, siendo necesaria la convivencia, que no esté incluido en el apartado c) anterior y se justifique adecuadamente.

b) Aquellos trabajadores que tengan a su cargo directo un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, que requiera una atención especial, previa valoración de las circunstancias concurrentes en cada caso.

c) Las personas con hijos menores de 3 años, hasta un tercio de la jornada de



trabajo.

d) Las personas mayores de 55 años, hasta un treinta por ciento de su jornada de trabajo.

No obstante, el personal afectado por alguna de estas circunstancias podrá optar, en vez de la reducción de la jornada con la consiguiente reducción proporcional del salario, por un sistema de horario flexible, de hasta 1 hora dentro de la parte fija del horario, en los horarios de entrada y salida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual. Asimismo podrán acogerse a este sistema de horario flexible los trabajadores con hijos o hijas menores de 12 años, durante el periodo escolar, teniendo la posibilidad de flexibilizar la hora de entrada hasta 1 hora, debiendo retrasar la salida en el mismo tiempo.

#### **Artículo 24. Descanso semanal y festivos.**

Con carácter general, el personal tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutará en sábados y domingos, así como al descanso en los días festivos.

Los días festivos locales serán los del municipio donde radique el centro de trabajo.

Cuando un festivo fuese coincidente con sábado, éste se acumulará a los días por asuntos propios, regulados en el artículo 20.2.

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

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 23 días hábiles por año completo de servicios, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos. La duración se incrementará en un día hábil adicional al cumplir el trabajador quince años de servicios (entendiéndose como tales los reconocidos a efectos de la antigüedad regulada en el artículo 6), añadiéndose un día hábil más al cumplir, respectivamente, los veinte, veinticinco y treinta años de servicios, hasta un total de veintisiete días hábiles por año natural. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años señalados anteriormente.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados.

Las vacaciones deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente al de su devengo. No obstante, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de baja por maternidad, aunque hubiese finalizado el citado plazo.

Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, pudiendo dividirse en dos períodos, siendo el período mínimo de cinco días hábiles consecutivos, salvo petición concreta del interesado y condicionado a las necesidades del servicio.

La Dirección del Organismo negociará con el Comité de Empresa la organización de los turnos de vacaciones buscando la utilidad del Organismo y del personal. En caso de desacuerdo, se procederá a establecer turnos de forma rotativa, teniendo en cuenta los siguientes criterios, por orden de preferencia:

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

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

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 30 de abril de cada año, por los distintos servicios u oficinas, salvo excepciones individuales, y, en todo caso, sesenta días antes del comienzo de las mismas. En todo caso deberá garantizarse la adecuada cobertura de los servicios.

Los períodos de vacaciones podrán ser cubiertos con sustitutos en función de las necesidades.

Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en metálico la parte proporcional de las vacaciones, a razón del tiempo trabajado, si aún no las hubiera disfrutado. Si las hubiera disfrutado, se le descontarán de la liquidación las vacaciones ya disfrutadas y no devengadas. En el caso de



sustituciones, donde la fecha de incorporación del trabajador sustituido es incierta, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones si llega a final de año con el contrato en vigor, debiendo disfrutar de los días que le correspondan al final del mismo, salvo que opte por su abono en la liquidación que se le efectúe, una vez finalizada su relación laboral con el Organismo.

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

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

Los días que hubiese durado la incapacidad temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan el responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo con el trabajador afectado, no superando el 31 de enero del año siguiente, y sin que se modifique el calendario de vacaciones de otra persona.

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

En todo caso se entenderán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, termina el período de disfrute sin haberlo hecho.

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

## **Capítulo V. Condiciones sociales.**

### **Artículo 26. Lactancia.**

El personal tiene derecho a una hora diaria destinada a la alimentación, por cada hijo menor de dieciséis meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico de Empresa en ese sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a dieciséis meses. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro, siendo sólo extensible a uno de ellos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.





Se podrá solicitar la sustitución de este permiso por uno que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

### **Artículo 27. Mantenimiento del puesto de trabajo.**

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

El O.P.A.E.F se compromete a readmitir con todos sus derechos a las personas sobre las que recaigan sentencias de despido improcedente o nulo, salvo cuando éstas opten por la indemnización; si la resolución judicial declara una incompatibilidad de carácter personal que pueda redundar en la funcionalidad del servicio, la dirección podrá adscribirlo a un puesto de trabajo de igual categoría, siempre dentro del Organismo, sin merma alguna de sus derechos y en su categoría profesional.

No será de aplicación el párrafo anterior a quienes presten sus tareas en el Organismo en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación que éste firme con Ayuntamientos o cualquier otra Administración Pública, tanto en el caso de funcionarios que estén en comisión de servicios como en el caso de trabajadores que firmen un contrato de obra o servicio determinado, cuando el despido declarado improcedente hubiere tenido su causa en la rescisión total o parcial de los citados convenios, que afecte a su continuidad en el Organismo, en cuyo caso se aplicará lo establecido en la legislación laboral en cuanto a la opción de readmisión o indemnización en caso de despidos improcedentes.

### **Artículo 28. Seguro de vida.**

Para el personal que no esté incluido como partícipe en el Plan de Pensiones del Organismo, cuyas disposiciones cubren el seguro de vida de los partícipes, el Organismo mantiene el seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en un capital por persona de 21.000 euros, cuando la causa sea enfermedad común o accidente no laboral, y de 27.000 euros, cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Estos supuestos no son acumulables.

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

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



actualidad.

Se informará al Comité de Empresa de las condiciones del seguro de vida y de cuantas circunstancias afecten al mismo.

### **Artículo 29. Gratificación por riesgo.**

1. Cuando, como consecuencia de una orden de servicio, el personal deba hacer uso de su vehículo particular, percibirá una indemnización de 11,05 euros por día de desplazamiento, en compensación del riesgo que supone para el vehículo.

Esta cantidad se percibirá desde la firma de este convenio y se revisará anualmente a partir de 1 de enero de 2012, en función de la variación experimentada por el I.P.C. interanual.

2. En caso de accidente con el vehículo particular en el ejercicio de sus funciones, el personal tendrá derecho a recibir del Organismo, con cargo al fondo destinado a siniestros graves previsto en el artículo 39 y en función de las disponibilidades presupuestarias, un anticipo por importe de hasta el coste de la reparación, salvo que se acredite dolo, mala fe o incuestionable negligencia del trabajador. Para su tramitación será necesario, en todo caso, aportar atestado de la autoridad competente, factura de la reparación, acreditando su pago e informe del Jefe del Servicio o Director de Oficina del trabajador afectado sobre las circunstancias que llevaron al uso del vehículo, así como la fecha, hora y lugar exactos del accidente.

### **Artículo 30. Ayuda escolar.**

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

A) Todo el personal tiene derecho a percibir 59,86 euros mensuales por cada uno de los hijos que tengan y se encuentren en edad de guardería, hasta su ingreso en Educación Infantil.

B) Todo el personal tiene derecho a percibir 46,44 euros mensuales por cada hijo que se encuentre en Educación Infantil, hasta su ingreso en Educación Primaria.

C) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Educación Primaria,



hasta su ingreso en Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), percibirá 111,09 euros anuales por cada uno de ellos.

D) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de E.S.O., percibirá 151,19 euros anuales por cada uno de ellos.

E) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Medio, Programas de Garantía Social y Bachillerato, percibirá por cada uno de los hijos 165,07 euros anuales.

F) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios de Formación Profesional de Grado Superior, percibirá por cada uno de los hijos 193,19 euros anuales.

G) Todo el personal que tenga hijos que cursen estudios universitarios percibirá, por cada uno de ellos, el 50% del importe abonado por la matrícula fijada para los estudios correspondientes en la Universidad Pública. Igualmente percibirá el 50% del importe abonado por la matrícula el personal que tenga hijos que realicen las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de 25 años. Esta ayuda sólo se abonará una vez por curso completo.

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

3. Las cantidades de percibo anual, excepto la del apartado G), se solicitarán en los meses de septiembre a febrero de cada año, efectuándose el abono en el primer o segundo mes posterior a la petición.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo, los familiares a cargo de cualquier trabajador. Las ayudas contempladas en los apartados anteriores se entenderán referidas a hijos, tanto naturales del laboral como de la persona con la que conviva, debiendo demostrarse esta circunstancia mediante certificación de empadronamiento o certificado oficial de convivencia. En caso de duda, las situaciones de convivencia familiar serán estudiadas, en cada caso, por la Comisión Paritaria del Convenio.

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

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



los mismos.

6. El O.P.A.E.F mantendrá una bolsa de tres mil seiscientos diez euros (3.610 euros) para ayudas de estudios del personal en las cuantías máximas fijadas en este artículo, apartados d), e), f), y g), y para los estudios fijados en esos mismos apartados, debiendo presentar las solicitudes en el período comprendido en los meses de septiembre a febrero. Finalizado dicho período, si el importe de todas las solicitudes presentadas excediera la cantidad prevista para la bolsa, la Comisión Paritaria determinará las personas a las que se le hará efectiva tal ayuda y, en su caso, las cuantías a abonar.

7. Las cuantías previstas en este artículo, así como el importe de la bolsa del número anterior, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 31. Ayuda al discapacitado.**

1. El personal que tenga a su cargo familiares discapacitados físicos o psíquicos que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social, tendrá derecho a percibir por cada uno de los que se encuentren en tal situación la cantidad de ochenta y un euros (81 euros) mensuales, o bien se les subvencionen totalmente los gastos que tales procesos rehabilitadores supongan, siendo el Centro de libre elección del beneficiario, entre los ubicados en la provincia de Sevilla; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente. Estas ayudas serán abonadas mensualmente previa justificación del pago realizado.

2. Por otra parte, el personal con familiares discapacitados psíquicos a su cargo, que no perciba la ayuda establecida en el apartado anterior, por considerarse la situación como permanente, tendrá derecho a la percepción de la cantidad de ochenta y un euros (81 euros) mensuales por cada uno de los familiares que se encuentren en tal situación.

3. Las cuantías indicadas entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio.

### **Artículo 32. Fondo social.**

El Organismo mantendrá un fondo de dieciocho mil treinta euros (18.030 euros), para becas de estudios y otras contingencias destinadas a los hijos de los trabajadores. La gestión de dicho fondo corresponderá a la Comisión Paritaria.

### **Artículo 33. Asistencia legal.**

Es obligación del Organismo Provincial de Asistencia Económica y Fiscal de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla, prestar a su personal, sin repercutirle coste alguno, asistencia legal letrada en todas las incidencias que surjan en el correcto desempeño de sus funciones, salvo en los siguientes casos:

**Primero.** Que exista renuncia expresa del trabajador.

**Segundo.** Que sea el Organismo quien ejercite la acción judicial contra el trabajador.

**Tercero.** Que sea el trabajador quien ejercite la acción judicial contra el Organismo.

**Cuarto.** Que se reconozca en la Sentencia dolo, mala fe o incuestionable negligencia por parte del trabajador.

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

Esta asistencia jurídica se hará efectiva, en función de la naturaleza del proceso, mediante la designación de letrado y procurador, preferentemente entre los profesionales de que disponga el Organismo en su plantilla, u otros con los que tenga contrato de asistencia legal para asuntos relacionados con el Organismo No obstante, si no fuera posible acudir a estos servicios, podrá concertarse con cualquier profesional externo al Organismo, siempre que exista acuerdo por ambas partes sobre el especialista a designar. En este último caso se estará a lo establecido por el Colegio de Abogados.

#### **Artículo 34. Vigilancia de la salud.**

Dentro de la jornada de trabajo, el personal comprendido en el Convenio tendrá derecho a la vigilancia de su salud en función de los factores de riesgo a los que esté expuesto con la periodicidad y contenido que se establezcan en cada caso por la autoridad laboral. Esta vigilancia se efectuará 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 el artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, e incluirá como mínimo, durante el primer semestre de cada año, una revisión médica anual de carácter voluntario que se realizará en horario de trabajo.

#### **Artículo 35. Prótesis.**

El personal que, por prescripción facultativa, necesite prótesis, tendrá derecho a percibir por parte del organismo el sesenta por ciento de los gastos que





ocasionen las prótesis indicadas, hasta un máximo de ciento sesenta y tres euros con cuatro céntimos (163,04 euros). Esta cantidad se abonará en la nómina del mes siguiente, previa aportación del documento de prescripción facultativa y acreditación del coste mediante factura desglosada por conceptos.

### **Artículo 36. Cobertura médica.**

Durante la vigencia de este Convenio el personal del OPAEF tendrá derecho, en las mismas condiciones que el personal laboral de la Excm. Diputación de Sevilla, a la cobertura de los siguientes tratamientos:

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

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

Las modificaciones en relación con lo previsto en el convenio anterior entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

### **Artículo 37. Protección a la maternidad.**

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Comité de Seguridad y Salud, con conocimiento del Comité de Empresa y, en su caso, de la Sección Sindical a la que pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.





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

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

En los casos de riesgo o penosidad desde que se inicie el embarazo se designará el puesto de trabajo que puede desempeñar, y en los casos de peligrosidad o penosidad se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

En caso de no ser posible la adaptación del puesto, de manera compatible con su estado, se regulará una suspensión de contrato de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, con todas las garantías y derechos derivados de la normativa aplicable, sin menoscabo de sus percepciones salariales íntegras, reserva del puesto de trabajo, respetándose la antigüedad así como todos los derechos sociales inherentes a la empleada, siéndole de aplicación lo estipulado en el Capítulo IV del Real Decreto 295/09, de 6 de marzo.

Lo recogido en este artículo resultará igualmente de aplicación durante el periodo de lactancia.

### **Artículo 38. Responsabilidad civil.**

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

### **Artículo 39. Anticipos reintegrables.**

El Organismo mantendrá un fondo de hasta ciento dos mil ciento setenta y dos euros (102.172 euros) para anticipos reintegrables, al que podrán acceder todos los trabajadores fijos, con un tope individual máximo de tres mil euros (3.000 euros), que deberán reintegrar en un plazo máximo de 24 mensualidades, de igual importe cada una de ellas. Asimismo, el personal contratado podrá solicitar también anticipo reintegrable por un importe máximo de mil quinientos tres euros (1.503 euros), que deberán reintegrar en un plazo máximo de 12 mensualidades





de igual importe cada una de ellas. Se podrán solicitar tales anticipos en tanto exista cantidad disponible para ello.

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

Al personal que le falte menos de dos años para la jubilación forzosa, solo podrá concedérsele la cantidad proporcional al tiempo que le reste, o adecuarle la forma de devolución a los meses que le quede de relación laboral. En caso de jubilación voluntaria, habrán de reintegrar la totalidad de lo que les reste del anticipo antes de que aquella se produzca. Asimismo, la Comisión paritaria podrá proponer condiciones más favorables para el personal contratado temporalmente, atendiendo fundamentalmente a la naturaleza y duración de su contrato.

Para supuestos de extrema gravedad, como siniestros con pérdida de la vivienda, accidentes o enfermedades que necesiten intervenciones o tratamientos especiales y costosos, el Organismo mantendrá igualmente un fondo de veinticuatro mil euros (24.000 euros), al que tendrá acceso todo el personal, pudiendo solicitar un máximo de ocho mil euros (8.000 euros) en tanto exista disponibilidad en el fondo, que serán reintegrados en un máximo de 40 mensualidades. La Comisión Paritaria del Convenio determinará, en cada caso, la concurrencia de los supuestos de extrema gravedad, así como el importe del anticipo.

Deberá transcurrir un plazo de veinticuatro meses desde la concesión de un anticipo hasta la solicitud de uno nuevo por la misma persona.

#### **Artículo 40. Vestuario.**

El Organismo estará obligado a cumplir los acuerdos de la Comisión Paritaria relativos al uso de uniforme o ropa de trabajo. En estos acuerdos se determinará la ropa de trabajo, sus características y el personal al que le corresponda.

La entrega de tales prendas se hará en mayo y octubre, según corresponda a verano o invierno, respectivamente, quedando excluidos de la misma, hasta su reincorporación laboral, los trabajadores en situación de incapacidad temporal que se prevea de larga duración. En ningún caso podrá sustituirse esta entrega por la compensación en metálico del valor del uniforme o ropa de trabajo.

### **Capítulo VI. Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

#### **Artículo 41. Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

1. El presente capítulo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, así como por las normas y disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho





necesario. Entre lo establecido en estos artículos y lo dispuesto en la Ley se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

**Segundo.** El Organismo realizará estudios periódicos del medio ambiente laboral, pudiendo para ello contar con la colaboración del Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Andalucía, de sus Gabinetes Provinciales, de los centros transferidos a las Comunidades Autónomas o del servicio de prevención. En dichos estudios valorará los riesgos y fijará los límites de exposición de forma que no sobrepasen los criterios establecidos en la normativa actual, y teniendo asimismo en cuenta las normas de carácter nacional e internacional reconocidas oficialmente (EN-UNE-ISO) así como cualquier avance técnico conocido.

**Tercero.** El resultado de los estudios del medio ambiente de trabajo contenido en el párrafo anterior servirá para confeccionar un plan de actuación, basado en un mapa de riesgos del Organismo, donde se establecerán las prioridades de intervención tanto de carácter correctivo como de mejora de las condiciones de trabajo. De los resultados de los informes se dará cuenta al Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno se tratarán asimismo las medidas propuestas y sus plazos de ejecución.

**Cuarto.** 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.

**Quinto.** Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud laboral, actividades que serán impartidas por el Servicio de Prevención del Organismo, o, en su caso, por Organismos Oficiales acreditados para ello.

**Sexto.** En todos los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios,

completo y suficiente, bajo la responsabilidad del Jefe de Servicio, Unidad o Departamento.

**Séptimo.** Para garantizar la efectiva integración de los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, se realizarán cuantas gestiones sean necesarias para hacerles accesibles los locales y puestos de trabajo.

3. El Organismo aplicará las medidas que integran su deber general de prevención con arreglo a los principios de la acción preventiva que contempla el artículo 15 de la Ley de Prevención de riesgos laborales y, en su caso, las normas de desarrollo que sean de aplicación a cada caso.

4. El Organismo deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para lo cual realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las especialidades contempladas en la Ley en los distintos aspectos que conforman la citada actividad. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

5. El Organismo integrará la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales con los medios económicos suficientes, siendo instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de ese plan la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

6. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes, el Organismo llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar y corregir las causas de estos hechos.

7. En cumplimiento del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, el Organismo exigirá a las empresas contratistas o subcontratistas de obras y servicios, antes del inicio de su actividad, que acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en centros dependientes del Organismo, debiendo hacer efectivos los mecanismos de coordinación y cooperación que el citado Real Decreto contempla.

Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.



En obras de construcción en un centro de trabajo del Organismo donde concurren trabajadores de varias empresas, la información obligada por el promotor se entenderá cumplida mediante el estudio de seguridad y salud o el estudio básico con el alcance establecido en los términos del Real Decreto 1.627/1997, de 24 de octubre, con un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores de la obra, conforme a la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco de la prevención de riesgos laborales.

8. En cumplimiento del deber de protección el Organismo impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto al artículo 19 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, en su caso, normas de desarrollo, y proporcionará a todos los nuevos trabajadores la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales, al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar. Asimismo motivará y facilitará a todo el personal que lo solicite la realización del curso básico de Prevención de Riesgos Laborales, y proporcionará a todo el personal información y formación necesaria en este ámbito, siendo compensado el tiempo dedicado a esta causa cuando se desarrollen en horario no laboral.

9. El Organismo, a través del Servicio de Prevención en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, ofrecerá asesoramiento e información sobre mecanismos de ayuda a los trabajadores afectados por la problemática que genera el consumo de tabaco, alcohol y drogas en los Centros de trabajo.

10. El Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Comité de Empresa serán informados y oídos en relación con el proceso de selección y contratación de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

#### **Artículo 42. Comité de seguridad y salud.**

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Organismo en materia de prevención de riesgos.

2. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes del Organismo, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra, y ejercerá sus funciones sobre la totalidad de los centros de trabajo del Organismo. En función de la plantilla actual del Organismo, y su organización territorial, se acuerda la constitución del Comité de Seguridad y Salud integrado por tres Delegados de prevención y tres representantes de la empresa, composición que, en su caso, se adaptará según la evolución de la plantilla y la normativa. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el



mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. En cualquier caso, el número de representantes en el Comité de Seguridad y Salud, así como sus normas de constitución y funcionamiento, se ajustará a lo que a tal efecto disponga el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales o asesores que designe cada Sección sindical y los responsables técnicos de la prevención en el Organismo que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar, respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, los trabajadores del Organismo que cuenten con una especial cualificación o información así como técnicos en prevención ajenos al Organismo, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos del Organismo. A tal efecto, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, se debatirán en su seno los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al Organismo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los Centros de trabajo del Organismo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención y Salud Laboral, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de



Prevención y Salud Laboral del Organismo, que incluirá la relación de todas las actividades realizadas, tanto formativas como de mejora de las condiciones de trabajo, estadísticas y valoración de incapacidades temporales y definitivas, comparándolas con las de años anteriores y la coordinación con el Servicio de Prevención.

e) En caso de ser necesario el uso de equipos de protección individual, será el Comité de Seguridad y Salud el que determine qué protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico, de acuerdo con la normativa aplicable, a cuyo fin podrá contar con los asesores y especialistas que estime conveniente en cada caso.

f) Conocer y analizar el estudio sobre puestos de trabajo que sean susceptibles de ser ocupados por personas con alguna discapacidad de acuerdo con lo estipulado en el artículo XX del Convenio Colectivo.

g) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de Salud.

### **Artículo 43. Delegados de prevención.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995. No obstante, y de acuerdo con el artículo 35.4 de la citada Ley, el Comité de empresa podrá, dentro del máximo legal, designar Delegados de prevención con el único requisito de ser trabajadores de la plantilla laboral del Organismo.

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

\* Colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.

\* Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

\* Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995.

\* Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

4. Para el ejercicio de estas competencias están facultados para:





a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la Dirección sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquella hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la Dirección las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo 40 en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la Dirección la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Dirección, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.

5. Los Delegados de Prevención y el resto de los miembros del Comité de Seguridad y Salud que no pertenezcan al Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales para el desempeño de su actividad, y tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa. Los que pertenezcan a éste dispondrán de diez horas mensuales adicionales a las reconocidas por este convenio.



Será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Organismo en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo dedicado a la formación en dicha materia, a acompañar a los técnicos de prevención e inspectores de trabajo y el destinado a investigar los daños por accidente en la salud de los trabajadores.

6. El Organismo deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de Prevención.

7. La negativa de la Dirección a adoptar las medidas propuestas por los Delegados de prevención en relación con la prevención de riesgos y la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores deberá ser motivada.

8. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación.

#### **Artículo 44. Riesgos, riesgo grave y medidas de emergencia.**

1. El Organismo deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias, con la implantación y revisión de los planes de emergencia en cada centro de trabajo, en función de los criterios técnicos y con los requisitos contemplados en la normativa de aplicación en cada caso.

2. En el supuesto de riesgo grave e inminente al que puedan estar expuestos los trabajadores con ocasión de su trabajo, se estará en cuanto al protocolo de actuación a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, y a los Planes de Emergencia y Evacuación de cada centro.

3. El Organismo programará periódicamente los simulacros de evacuación a realizar en los distintos Centros, según lo dispuesto en la legislación vigente, dando cuenta al Comité de Seguridad y Salud. Todos los Centros de trabajo dispondrán de un Plan de Emergencia y Autoprotección actualizado.

4. Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que según las especialidades o actividades de los servicios sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.

5. En lo relativo a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos será de aplicación lo estipulado en el artículo 25 de la Ley de Prevención de riesgos laborales.



## **Capítulo VII. Ingreso, vacantes, categorías, empleo y formación profesional.**

### **Artículo 45. Cobertura de puestos y oferta de empleo.**

1. El Organismo seleccionará y contratará a su personal laboral, bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral, mediante los procedimientos que se desarrollan en el presente capítulo y con respeto a los fundamentos de actuación previstos en el artículo 1.3 y los principios rectores del artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

El acceso a contratos de duración indefinida se realizará mediante pruebas selectivas según los procedimientos legales previstos al efecto, de entre los que se utilizará preferentemente el concurso-oposición, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria 4ª del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el momento del ingreso en el Organismo los trabajadores recibirán contrato de trabajo escrito donde se detallarán la modalidad y duración del contrato, la categoría profesional, las retribuciones y cuantos otros datos sean legalmente precisos. Una copia de este contrato se entregará, en un plazo no superior a diez días, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, en los términos previstos en la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Quienes vayan a ser contratados deberán, no obstante, y con carácter previo, aportar un certificado médico de aptitud o someterse a un reconocimiento médico por el Servicio de Prevención.

El Organismo no contratará a personas que se encuentren en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo. A tal fin, antes del ingreso quien vaya a ser contratado realizará una declaración jurada de incompatibilidad o, en su caso, una solicitud de compatibilidad.

2. El organismo, en función de sus necesidades, elaborará anualmente un plan de oferta de empleo donde se contemple, además de la provisión de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos de trabajo.

Una vez concluido el proceso selectivo correspondiente, los aspirantes que hayan aprobado y obtenido plaza elegirán destino según el orden de prelación resultante. Los destinos conseguidos como resultado de una oferta de empleo público o tras un concurso de traslado voluntario tendrán carácter definitivo.

### **Artículo 46. Bases y tribunales.**

Las bases de todos los procesos selectivos se elaborarán por el Servicio de



Recursos Humanos y se negociarán con el Comité de Empresa, por un plazo máximo de tres meses, antes de someterse a la aprobación de la Presidencia.

Los tribunales de selección se integrarán por cinco miembros, cuya designación se ajustará a lo previsto en el artículo 60 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, proponiendo el Comité de Empresa dos de ellos en los procesos de selección interna.

#### **Artículo 47. Categorías profesionales.**

Las categorías profesionales del personal laboral del Organismo se agrupan, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los grupos económicos relacionados en el anexo I.

Cuando, por anulación o desaparición del puesto de trabajo o por reformas o reestructuraciones del personal, un trabajador deba cesar en su puesto de trabajo, tendrá derecho a ocupar, sin menoscabo de sus retribuciones, otro del mismo grupo económico, previa realización, si fuese necesario, del correspondiente proceso de reciclaje o adaptación. En los casos de novaciones o reclasificaciones profesionales será preceptivo el informe favorable del Comité de Empresa.

Dentro de los dos primeros meses del año, el Servicio de Recursos Humanos entregará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales los Organigramas funcionales de los Servicios u Oficinas (cuando estuviesen elaborados) y la plantilla del personal fijo aprobada para el ejercicio, en la que deberán figurar, con relación a cada puesto, los siguientes datos:

1. Categoría profesional.
2. Adscripción orgánica.
3. Nombre y apellidos del titular y situación (en su caso).
4. Nombre y apellidos del trabajador que efectivamente lo ocupa.
5. Tipo de contrato.

#### **Artículo 48. Cobertura de puestos vacantes.**

1. La provisión de vacantes se hará anualmente, atendiendo a los criterios establecidos en este artículo.

Las vacantes de cualquier categoría profesional o las plazas de nueva creación serán objeto de estudio por el Servicio de Recursos Humanos con el Comité de Empresa, y, una vez resuelto sobre la situación de la plaza, la ofrecerá, como regla general, al personal fijo del Organismo.

2. Los puestos de trabajo que se ofrezcan al personal fijo serán cubiertos conforme a los siguientes procedimientos:

**Primero.** Mediante concurso de traslado, cuyas bases se negociarán con el Comité de Empresa, entre puestos de trabajo dentro de la misma categoría profesional.

**Segundo.** Las plazas vacantes tras el proceso anterior se ofrecerán al personal en situación de excedencia y que soliciten su reincorporación.

**Tercero.** Las plazas que queden vacantes tras el proceso anterior se ofrecerán al personal que se encuentre en situación de capacidad disminuida declarada por la Seguridad Social que les impida desarrollar las tareas propias de su categoría profesional, siempre que reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto.

**Cuarto.** Para la cobertura de las plazas que queden vacantes tras el procedimiento anterior se convocará un procedimiento selectivo de promoción interna, en los términos previstos en el artículo siguiente.

3. Los puestos de trabajo que continuasen vacantes una vez concluida la promoción interna se incluirán en la oferta de empleo público, como paso previo a la convocatoria de los procedimientos públicos selectivos de ingreso.

#### **Artículo 49. Promoción interna.**

1. La promoción interna, entendida como la posibilidad de ascender desde una categoría profesional a otra con carácter fijo, se instrumentará mediante procedimientos que permitan acreditar el conocimiento teórico y práctico de las tareas propias de los puestos de trabajo, y que consideren igualmente el historial profesional, la formación y cualificación adquiridas y la antigüedad.

2. Para ello deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) Sólo podrán participar en procedimientos de promoción interna los trabajadores fijos con una antigüedad mínima de dos años en el Organismo.

b) Para el acceso a las distintas categorías profesionales será necesaria la titulación prevista en el Anexo I, con las excepciones que en el mismo se establezcan, así como el resto de los requisitos previstos para el ingreso.

c) El procedimiento de promoción interna será, con carácter general, el concurso-oposición, consistente en una prueba de capacitación y un concurso de méritos con arreglo a un baremo confeccionado por el Servicio de Recursos Humanos y el Comité de Empresa. La fase de oposición será de carácter preferentemente práctico y referida a las tareas o trabajos propios de los puestos



de trabajo ofertados. Excepcionalmente, y para determinadas categorías, podrán utilizarse otros procedimientos, cuando así se proponga por la Comisión Paritaria.

d) Para el caso de que dos trabajadores obtuviesen, al término del procedimiento, igualdad de puntos, serán factores de preferencia el desempeño de la categoría inferior más próxima a la de la plaza ofertada; en segundo lugar, la antigüedad en esa categoría; y, finalmente, la antigüedad en el organismo.

3. La superación de las pruebas de promoción interna no garantiza el acceso a un puesto de trabajo de la categoría superior, quedando éste limitado al número de puestos ofertados. No obstante, en las bases de la convocatoria deberá preverse, para los casos de superación de las pruebas sin acceso a un puesto de trabajo, que se conservará un derecho de acceso automático sobre las vacantes de la misma categoría que puedan producirse en el año siguiente a la finalización del proceso selectivo.

### **Artículo 50. Coberturas temporales.**

1. El Organismo podrá formalizar contratos temporales para cubrir vacantes, en tanto no se resuelvan los procedimientos previstos en el artículo anterior; para suplencias y sustituciones de trabajadores en situaciones de incapacidad temporal, maternidad, vacaciones, licencias, reducción de jornada, jubilación anticipada o parcial, excedencias y todos aquellos casos en que exista suspensión del contrato de trabajo con derecho a la reserva del puesto; y por circunstancias de la producción que requieran la ampliación temporal de la plantilla. Para ello utilizará, de entre las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, la más idónea para las circunstancias concretas.

2. Se formalizarán asimismo como contratos temporales las contrataciones laborales que sea necesario realizar como consecuencia de los Convenios suscritos entre el Organismo y los Ayuntamientos de la provincia u otras Administraciones Públicas, cuando así lo prevean. Para estos casos se utilizará la modalidad de contrato de obra o servicio determinado, vinculándose la duración del contrato a la vigencia del Convenio suscrito por el cual nace la relación laboral.

En caso de que la Administración firmante del acuerdo decida que sea un funcionario quien pase a realizar su prestación laboral en el Organismo, la relación se formalizará en su Administración de origen mediante su nombramiento en comisión de servicios en el O.P.A.E.F., en el cual, a su vez, deberá jurar o prometer el cargo, que se creará a esos exclusivos efectos. A estos trabajadores les será de aplicación este Convenio Colectivo, salvo las excepciones que expresamente se establezcan.

3. La cobertura temporal de puestos de trabajo se iniciará a propuesta del Servicio de Recursos Humanos y se realizará mediante los siguientes procedimientos:



a) Para la cobertura de un puesto de trabajo correspondiente a los grupos I y II, se acudirán a la bolsa de trabajo de dicha categoría.

b) Para el resto de grupos profesionales, se utilizará el procedimiento de asignación de trabajos de superior categoría previsto en el artículo 52. En caso de que no quedase cubierto el puesto por el procedimiento anterior, se procederá a su designación atendiendo a la situación en la Bolsa de trabajo para la categoría correspondiente.

### **Artículo 51. Bolsa de trabajo.**

1. Para agilizar y objetivizar la contratación de suplencias, sustituciones y otras contrataciones de carácter temporal, se constituirán bolsas de trabajo específicas para las diversas categorías laborales del Organismo.

2. Las Bolsas de trabajo se registrarán por lo establecido en sus bases, así como por el reglamento de funcionamiento de la bolsa de trabajo aprobado por la Mesa paritaria de contratación.

3. Será requisito para acceder a la bolsa de trabajo de una categoría en el Organismo el haber aprobado cualquiera de los ejercicios de la última oferta de empleo público celebrada en el organismo o desempeñar o haber desempeñado trabajos en el mismo bajo cualquier tipo de modalidad contractual, o estar integrado en las bolsas vigentes a la firma del presente convenio. En su caso, mediante acuerdo de la Mesa paritaria de Contratación podrán convocarse nuevas bolsas al margen de los procedimientos de oferta de empleo público.

### **Artículo 52. Trabajos de superior categoría.**

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva reseñada en el artículo 10 del presente convenio.

La selección del trabajador se realizará mediante convocatoria pública en los tablones del Organismo por un tiempo no inferior a una semana a la que podrán concurrir los trabajadores fijos del organismo. En la convocatoria se expondrán las características del puesto de trabajo a desempeñar, el destino del mismo, la causa que motive su cobertura y las bases del procedimiento para efectuar la cobertura.

Con carácter general, el procedimiento será la realización y superación de una prueba teórico-práctica y la valoración de los méritos que se determinen.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de superior categoría se mantendrá hasta la cobertura reglamentaria de dicho puesto o la incorporación de su titular.





### **Artículo 53. Puestos de libre designación.**

1. La cobertura de los puestos de Jefe de Servicio, como consecuencia del especial compromiso con los métodos y objetivos de la Dirección del Organismo que su desempeño implica, se realizará mediante procedimiento de libre designación.

El procedimiento de libre designación consistirá en una convocatoria pública en la que podrán participar cuantos trabajadores fijos del Organismo acrediten el cumplimiento de los requisitos para acceder al puesto ofertado, aportando c.v. con sus méritos. El nombramiento se realizará mediante resolución de la presidencia del Organismo, a propuesta de la Gerencia.

2. El desempeño del puesto de libre designación dará lugar a la reserva del puesto que se tuviese en el momento de su nombramiento, al que se volverá en el momento del cese, que se producirá igualmente mediante resolución de la presidencia a propuesta de la Gerencia, siendo motivo suficiente para ello la pérdida de confianza en el trabajador.

Si el trabajador no hubiese tenido otro puesto con anterioridad a su nombramiento, o el que tuviese hubiera desaparecido por razones organizativas, se le adscribirá temporalmente a cualquier otro puesto de su grupo profesional de origen, manteniéndole mediante un complemento personal transitorio el sueldo que le habría correspondido en su puesto de procedencia.

3. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de cese por razones organizativas o empresariales de trabajadores que ocupen o hayan ocupado estos puestos con anterioridad a 1 de enero de 2005, éstos consolidarán como complemento personal transitorio la diferencia entre el importe de las retribuciones básicas y complementos personales que viniesen cobrando y las del puesto a que se incorporasen. Este procedimiento requerirá informe previo no vinculante del Comité de Empresa.

4. Serán también de libre designación los puestos de secretaría de la dirección, formalizándose su relación laboral mediante el contrato temporal que legalmente proceda, que no podrá tener una duración superior al mandato.

Si se estimase oportuno nombrar para estos puestos a un trabajador fijo del Organismo, éste pasará a la situación de excedencia, con reserva del puesto de trabajo, al que se reincorporará al día siguiente de la finalización de su contrato de confianza, cesando, en su caso, el trabajador contratado interino que lo ocupase.

### **Artículo 54. Directores de oficina.**

Los Directores de Oficina serán nombrados, mediante resolución de la Presidencia





a propuesta de la Gerencia, entre los trabajadores fijos que superen el proceso selectivo que se determine entre el Servicio de Recursos Humanos y el Comité de Empresa. El orden de preferencia vendrá determinado por la nota alcanzada en el proceso de selección.

El nombramiento para desempeñar este puesto de trabajo será por un período de dos años, que se prorrogará por el mismo período salvo que de forma expresa se comunique el cese o la renuncia, y dará lugar a la reserva del puesto que se tuviese en ese momento, al que se volverá en el momento del cese o renuncia. Si el trabajador no hubiese tenido otro puesto con anterioridad a su nombramiento, o el que tuviese hubiera desaparecido por razones organizativas, se le adscribirá temporalmente a cualquier otro puesto de su grupo profesional de origen, manteniéndole mediante un complemento personal transitorio el sueldo que le habría correspondido en su puesto de procedencia. El cese, en su caso, deberá fundamentarse en la falta de cumplimiento de los objetivos asignados por la Dirección.

Las retribuciones serán las establecidas en la tabla salarial del Anexo III y se percibirán únicamente mientras se ocupe el puesto de trabajo. No obstante, el desempeño del puesto de trabajo durante más de dos años, prórrogas incluidas, dará derecho a la consolidación de las retribuciones básicas del puesto y los complementos personales.

Debido a las consecuencias organizativas que pueden afectar a las Oficinas Recaudatorias en relación con el servicio que prestan, en caso de renuncia de un trabajador al puesto de Director de Oficina que se le hubiese propuesto, el trabajador perderá durante dos años el derecho a ser nombrado Director de Oficina. El mismo tratamiento se dará a los casos de renuncia a un puesto que ya se esté ocupando anteriormente. No obstante, si la renuncia se presentase una vez transcurrido el período inicial de dos años, o el de cualquiera de sus prórrogas y la Dirección dispusiese de un plazo máximo de seis meses para hacerla efectiva, la exclusión del derecho a ser nombrado nuevamente Director de Oficina será sólo por un año. Transcurridos los plazos citados, el trabajador recuperará su derecho a ser nombrado Director de oficina. En cualquier caso, la Dirección se reserva el derecho de, estando vigente la prohibición, ofrecer la posibilidad de acceder a algún puesto de trabajo de Director de Oficina, en el caso de que se produjese alguna vacante.

### **Artículo 55. Movilidad geográfica.**

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

El cambio de destino voluntario sólo podrán solicitarlo los trabajadores fijos



cuando pretendan ocupar un puesto en un centro de trabajo distinto. Estos traslados se articularán a través de la participación en los correspondientes procedimientos de concurso previstos en el artículo 48, que se realizarán con periodicidad anual.

En caso de petición individual fuera de los procesos mencionados en el párrafo anterior, se podrá acordar el cambio de centro de trabajo previo informe favorable del Servicio de Recursos Humanos de que, consultados el Comité de Empresa y los Servicios u Oficinas afectados, el cambio solicitado no perturba el buen funcionamiento del Organismo y no vulnera el derecho de otros trabajadores. Asimismo se acuerda que la Comisión paritaria propondrá un sistema de permutas entre el personal del organismo.

Será requisito necesario para el cambio de destino o adscripción a un nuevo puesto de trabajo el que sean iguales, tanto el de origen como el de destino. A estos efectos, con el fin de facilitar la posibilidad de cambio de destino a determinadas categorías y para la mejor racionalización de los efectivos de personal, se consideran como iguales, tanto para el cambio de destino voluntario como para el forzoso, las categorías de Agente Ayudante, Operador Informática, Auxiliar de Servicios Informáticos, Auxiliar de Telefonía y Auxiliar Administrativo. Ese mismo tratamiento recibirán entre sí las categorías de Administrativos, Agentes Ejecutivos y Agentes Tributarios.

En el cambio de destino voluntario el trabajador percibirá en su nuevo puesto de trabajo las retribuciones asignadas al mismo (incluso en el supuesto de que tuviera consolidado superior salario a título individual) y le serán de aplicación las demás condiciones del nuevo puesto de trabajo.

2. Excepcionalmente, si no fuese posible cubrir un puesto de trabajo mediante los procedimientos establecidos y concurriesen razones económicas, técnicas u organizativas, la Dirección, a propuesta del Servicio de Recursos Humanos, podrá acordar el cambio de destino forzoso de un trabajador, de forma provisional hasta tanto se cubra la plaza reglamentariamente.

En el caso de que el cambio de destino sea como consecuencia de la desaparición del centro o unidad de trabajo donde el trabajador preste sus servicios, el traslado tendrá carácter permanente. No obstante, de reiniciarse la actividad de dicho centro o unidad, y existir vacante de su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a que el Organismo, antes de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo, le ofrezca la reincorporación a dicho centro.

Con anterioridad a la resolución de cambio de Centro de Trabajo, el Servicio de Recursos Humanos deberá comunicar su propuesta razonada al trabajador, así como al Comité de Empresa y Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador, el cual deberá manifestar su conformidad o disconformidad en el plazo máximo



de seis días. En caso de conformidad, la Dirección ratificará la propuesta. En caso de disconformidad, se elevará a la Dirección la propuesta razonada junto con los informes del trabajador, Comité de Empresa y Sección Sindical para que, a tenor de los mismos, resuelva lo procedente que considere oportuno. A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, y con excepción de los traslados disciplinarios previstos en este convenio, tendrán la consideración de traslados los cambios de destino entre centros de trabajo que disten entre sí más de 45 kilómetros, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, cuya cuantía, atendiendo a la naturaleza temporal o permanente del traslado, será determinada, con carácter general, por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En los casos de cambio de destino temporal, a los noventa días el trabajador podrá solicitar que, según el procedimiento anterior, se revise su situación.

3. Para los casos en que una unidad vea disminuido su personal, o sea necesario reforzarlo con más efectivos en situaciones coyunturales y temporales, se contemplan en la plantilla del Organismo varios puestos de trabajo funcionales de Auxiliares Administrativos, entendiéndose dicha funcionalidad como la posibilidad de ser destinado allí donde sea necesario, por los motivos expuestos anteriormente.

Estos puestos de trabajo están adscritos al Servicio de Recursos Humanos y se identifican como tales tanto en la plantilla del Organismo como en la Relación de Puestos de Trabajo anexa a este Convenio Colectivo, no siéndoles aplicables a los trabajadores que ocupan estas plazas lo establecido en el número 2 de este artículo ni en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece una compensación para los trabajadores que ocupen estos puestos, consistente en el abono del desplazamiento, según lo establecido en el artículo 15 de este Convenio Colectivo, por la diferencia en kilómetros existente entre los que debiera realizar diariamente desde su domicilio hasta los Servicios Centrales y los que se vea obligado a realizar desde su domicilio hasta el centro de trabajo al que sea adscrito.

### **Artículo 56. Promoción por el desempeño de funciones superiores.**

Con objeto de conseguir una mayor flexibilidad en la definición funcional de las categorías profesionales de Agente Ayudante, Auxiliar Administrativo, Operador de Informática, Auxiliar de Servicios informáticos, Auxiliar de Telefonía (todas del grupo II) y de la categoría de Ordenanza (grupo I), los trabajadores de dichas categorías con quince años de antigüedad en el puesto, percibirán en concepto de Complemento de complejidad técnica, la diferencia retributiva entre las retribuciones básicas de su categoría y las de Administrativo/Agente ejecutivo, para las categorías integrantes del grupo II y entre las retribuciones básicas de su

categoría y las de Auxiliar administrativo para la de Ordenanza-mozo. Para lo cual se comprometerán a ampliar su campo de actuación funcional cuando, ocasionalmente y, por necesidades del servicio, así les sea solicitado por sus superiores, a las tareas propias de la categoría a la que se igualan retributivamente, sin que les sea exigible para su percibo ninguna otra contraprestación. Este complemento se percibirá íntegramente desde el mes siguiente al cumplimiento de los quince años de antigüedad en el puesto.

No será de aplicación este complemento a los trabajadores que perciban el complemento salarial por trabajos de superior categoría previsto en el artículo 10 mientras lo continúen percibiendo.

En cualquier caso, y con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal laboral que viniera percibiendo el Complemento de Mayor Complejidad Técnica en los términos en que venía definido por anteriores Convenios Colectivos, lo continuará percibiendo en las cuantías que así se especifican.

#### **Artículo 57. Colaboración con la Excma. Diputación Provincial de Sevilla.**

En el caso de que fuera necesario para la mejor prestación del servicio que el Organismo ofrece a los municipios de la provincia, el personal de la Excma. Diputación Provincial de Sevilla y de sus distintos patronatos, organismos y sociedades, podrán realizar su trabajo en el Organismo, en virtud del principio de colaboración entre los mismos. Estos trabajadores no serán asumidos por el Organismo, no devengando ningún derecho ni ocupando ninguna vacante en el mismo.

Igualmente el Presidente del Organismo podrá encomendar a su personal realizar tareas específicas o de asesoramiento en la Excma. Diputación Provincial de Sevilla y sus distintos organismos o empresas.

### **Capítulo VIII. Empleo.**

#### **Artículo 58. Medidas contra el paro.**

1. Para favorecer la creación de empleo, se adoptan las siguientes medidas:
  - a) Mantenimiento del volumen de empleo de la plantilla, supeditado ello a las necesidades del servicio.
  - b) Evaluación de la regulación de horas extraordinarias y su sustitución por empleo.
  - c) Ningún trabajador podrá percibir más de un salario en el Organismo.
  - d) Al personal 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. Los trabajadores que cumplan 64 años podrán jubilarse, sin aplicación de coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio, comprometiéndose la empresa a realizar el preceptivo contrato de relevo previsto en dicha norma.

3. Dada la problemática relativa a la inserción laboral de desempleados mayores de 50 años, se intentará conseguir, a través de los mecanismos que pueda articular a tal fin la Comisión Paritaria, la mayor continuidad en la relación laboral con el Organismo para el personal contratado temporalmente que, con más de 50 años de edad durante la vigencia de este convenio y con la antigüedad que determine la citada Comisión, cese en su contrato de trabajo. Estas medidas se articularán, en la medida de lo posible, en concordancia con la aplicación que se efectúe en Diputación.

### **Artículo 59. Formación y perfeccionamiento profesional.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por el Organismo, por cualquier Administración Pública y por las Centrales Sindicales.

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

El Organismo, para dar viabilidad a la oferta formativa, podrá establecer Convenios de Colaboración con Instituciones y Organismos vinculados a la formación: Universidades, Institutos de Formación, Consejería de Educación y



Ciencia, Ministerio de Educación y Ciencia, etc. Cualquier actividad formativa que el Organismo organice o en la que colabore, se ofrecerá con antelación suficiente a los trabajadores, estableciéndose conjuntamente con el Comité de Empresa las Bases para su selección. Se procurará que todos los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos puedan acogerse a las mismas y que la designación de los mismos se haga de manera rotativa.

El Organismo podrá enviar a los trabajadores, dentro de su jornada de trabajo, a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estas actividades no será obligatoria para los trabajadores, salvo para los que tengan establecido el complemento de responsabilidad, y dará derecho a que se les abone, además de su salario, los gastos de viaje y dietas que correspondan. En cualquier caso se tendrán en cuenta las circunstancias personales y profesionales de los trabajadores y será necesaria la comunicación previa al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

#### **Artículo 60. Plan de formación.**

1. El Organismo, consciente de que la adaptación de sus empleados a unos servicios de calidad que respondan a la demanda social debe lograrse a través de la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación, cree necesario implantar un Plan de Formación de Personal, sustentado en el principio general de que la formación es un elemento básico e indispensable para el desarrollo profesional y personal de los Recursos Humanos que desempeñan su actividad en el Organismo.

2. Se constituirá una Comisión Paritaria para la formación continua, formada por 3 miembros de la Dirección y 3 miembros del Comité de Empresa, con las siguientes funciones:

a) Canalizar las propuestas sindicales en materia de formación.

b) Valorar la evaluación de necesidades que elabore el Servicio de Recursos Humanos y formular sobre la misma, antes de su aprobación definitiva, cuantas iniciativas estimen oportunas.

c) Recibir información pertinente sobre cuantas actividades se desarrollen en el Plan de Formación del Organismo.

d) Entender de los temas siguientes: formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

3. Los cursos, seminarios o conferencias que se organicen se derivarán de la



citada Evaluación de Necesidades.

El trabajador tendrá derecho, sin menoscabo de su remuneración, a asistir a las clases, en el supuesto de que éstas coincidan con su jornada laboral, previa autorización del Jefe del Servicio de Recursos Humanos. Tendrán el mismo derecho para la asistencia a los cursos ofertados por el Área de Formación Continua de Diputación. No obstante, se procurará priorizar la oferta formativa a distancia, que permita la participación del personal que tenga especiales inconvenientes para desplazarse.

Cuando, por resultar más conveniente para la organización del trabajo, el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, se concederá a los asistentes un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

Cuando, a propuesta del Servicio de Recursos Humanos, se estime que una actividad formativa es necesaria para el mejor funcionamiento del servicio y se acuerde la obligatoria participación de los trabajadores, se procurará que la misma se realice durante la jornada de trabajo y dará derecho a las indemnizaciones por desplazamiento que procedan.

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

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

5. Los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo fomentarán la participación de sus afiliados en los cursos de formación organizados e impartidos por las centrales sindicales, comprometiéndose éstas a coordinar, en la medida de lo posible, las acciones formativas con la Evaluación de Necesidades efectuada por el Departamento de Recursos Humanos. El Organismo se compromete a considerar estas acciones formativas como propias, a los efectos de la promoción

profesional de los trabajadores del Organismo.

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

6. Se potenciará la promoción interna mediante cursos de formación continua y en la elaboración de las bases, en caso de promoción interna, se valorará como mérito la participación, debidamente acreditada, de los trabajadores en dichos cursos.

### **Artículo 61. Formación cultural y social.**

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

## **Capítulo IX. Jubilación, premios, incapacidad y pensiones.**

### **Artículo 62. Jubilación.**

1. El trabajador, al cumplir los 60 años y habiendo prestado servicios efectivos al Organismo durante al menos diez años, podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir un premio a la jubilación en la siguiente cuantía:

<i>Edad de jubilación</i>	<i>Premio</i>	<i>Premio adicional</i>
60 años.	15 mensualidades de sus retribuciones íntegras.	Una mensualidad más por cada 5 años de servicio a partir del 10 inclusive, y dos mensualidades más cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de la edad.
61 años.	12 mensualidades de sus retribuciones íntegras.	Una mensualidad más por cada 5 años de servicio a partir del 10 inclusive, y dos mensualidades más cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de la edad.
62 años.	9 mensualidades de sus retribuciones íntegras.	Una mensualidad más por cada 5 años de servicio a partir del 10 inclusive, y dos mensualidades más cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de la edad.
63 años.	8 mensualidades de sus retribuciones íntegras.	Una mensualidad más por cada 5 años de servicio a partir del 10 inclusive, y dos mensualidades más cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de la edad.
64 años.	4 mensualidades de sus retribuciones íntegras.	Una mensualidad más por cada 5 años de servicio a partir del 10 inclusive, y dos mensualidades más cuando se acceda a la jubilación dentro de los tres primeros meses al cumplimiento de la edad.

2. El premio de jubilación a la edad de 65 años consistirá en dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, más una mensualidad por cada cinco años de servicio a partir del 20 inclusive, siempre y cuando se acceda a la jubilación





dentro de los tres primeros meses siguientes al cumplimiento de los 65 años.

3. La escala anterior quedará modificada cuando, por disposición legal, se modifique la edad de jubilación, correspondiendo a la Comisión Paritaria la adaptación de lo dispuesto en este artículo.

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

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

### **Artículo 63. Jubilación parcial.**

El sistema de jubilación parcial en el Organismo se desarrollará de la siguiente forma:

a) Podrá acceder a la jubilación parcial el personal del Organismo que, en cada momento, reúna los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico y así lo acuerde con el Organismo.

b) La relación laboral se formalizará y tendrá los efectos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto:

1. Se reducirá la jornada de trabajo así como las retribuciones íntegras dentro de los límites fijados en el citado artículo. El trabajador tendrá derecho a proponer el sistema de cumplimiento de su jornada de trabajo, incluida la acumulación de las jornadas pendientes hasta su jubilación, que será ratificado por la Dirección salvo que el Servicio de Recursos Humanos, previa audiencia al Jefe de la Unidad correspondiente, lo informe desfavorablemente, por afectar al normal funcionamiento del organismo.

2. Las demás prestaciones económicas y sociales las recibirá en proporción al tiempo de trabajo.

3. A efectos del cálculo de la productividad, a partir de la firma del presente convenio se le computarán quince puntos porcentuales más del tiempo realmente trabajado, sin que el coeficiente pueda exceder de uno.

4. Se conservará el derecho a la percepción íntegra de los premios establecidos en el convenio colectivo para los casos de jubilación anticipada si, al llegar a la edad estipulada, se acogiera a esos supuestos.

5. Las aportaciones al Plan de Pensiones por parte del Organismo y del jubilado



parcialmente, cuando tuviera la condición de partícipe del Plan y no hubiese optado por el rescate establecido en las especificaciones del mismo, se realizarán por el año completo, estableciéndose la forma de cumplimentación de ambas aportaciones de la manera más beneficiosa para el partícipe del Plan.

c) El Organismo concertará simultáneamente con otro trabajador un contrato de relevo, cuya duración será igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación obligatoria y cuya jornada será, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido, en el mismo puesto de trabajo o en otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La selección del trabajador se realizará aplicando los procedimientos previstos en este convenio, con preferencia a la bolsa de trabajo.

d) La tramitación de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de cuatro meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

#### **Artículo 64. Premio a la constancia.**

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

a) Una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 20 años de antigüedad.

b) Una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 25 años de antigüedad.

c) Dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 30 años de antigüedad.

d) Dos mensualidades de sus retribuciones íntegras, al cumplir los 35 años de antigüedad.

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

El premio de las letras a) a d) se percibirá al mes siguiente del cumplimiento del quinquenio, sin que pueda percibirse más de una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas. El de la letra e) se percibirá, con la indemnización de jubilación, por los trabajadores en activo en los que concurran las circunstancias y condiciones mencionadas a partir del momento de la firma del presente Convenio. El personal con contrato en vigor a la firma del presente convenio que, de conformidad con lo establecido en el mismo, tuviera derecho a la percepción del

premio a la constancia antes del 31 de diciembre de 2011, y no hubiese percibido el premio conforme a los criterios del convenio 2007-2009, podrá optar, hasta el 31 de diciembre de 2011, por la aplicación del citado convenio 2007-2009 o por lo dispuesto en éste. En ningún caso podrán percibirse dos premios durante la vigencia de este convenio.

### **Artículo 65. Capacidad disminuida.**

El personal declarado con capacidad disminuida por la Seguridad Social o el Servicio Médico del Servicio de Prevención, tiene derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho, que se articulará a través del procedimiento a que hace referencia el artículo 48.2.3.º, no quedará afectado por el hecho de que el personal perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno a la Empresa, salvo las incompatibilidades legales que pudieran existir.

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

### **Artículo 66. Incapacidad temporal.**

Desde el primer día de encontrarse en situación de incapacidad temporal, el personal percibirá el cien por cien de su salario real correspondiente al mes en que se produjo la baja.

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

El personal en situación de I.T. comunicará tal circunstancia a su centro de trabajo desde el momento en que la baja se produzca. Los partes de baja y de confirmación de la misma deberán entregarse en su centro de trabajo o en el Servicio de Recursos Humanos del Organismo a la mayor brevedad posible, admitiéndose con carácter provisional la remisión por fax o cualquier vía telemática, siempre dentro del plazo máximo de 72 horas.

En los casos de I.T. por accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir del Organismo los gastos de desplazamiento a la Mutua cuando ésta no pueda prestar la asistencia en el municipio de su residencia. Este derecho se hará efectivo a partir del momento en que la Comisión Paritaria determine el procedimiento y requisitos para su percepción y justificación.

### **Artículo 67. Plan de pensiones.**

El Organismo, como promotor del Plan de Pensiones de sus empleados, continuará con el cumplimiento de las obligaciones que se precisan en el Reglamento del Plan, cifrándose la cuantía de la aportación durante el ejercicio 2010 en 57,88 euros mensuales por cada uno de los partícipes del Plan y la aportación mínima de cada partícipe en 11,27 euros mensuales.

En el ejercicio 2011 dichas cuantías se verán incrementadas conforme al I.P.C. correspondiente al ejercicio 2010, resultando las siguientes cuantías: 59,62 euros correspondientes a la aportación de la empresa, y 11,61 euros correspondientes a la aportación de cada partícipe.

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 68. Protección en los casos de acoso.**

En este ámbito se estará a lo dispuesto en el vigente «protocolo de Actuación sobre Prevención y Solución de Queja en Materia de Acoso», aprobado por la Diputación de Sevilla y las Organizaciones Sindicales representativas de ésta, y su adaptación al ámbito del Organismo.

## **Capítulo X. Comisiones paritarias.**

### **Artículo 69. Comisión paritaria.**

1. Para la vigilancia, seguimiento, estudio, desarrollo, interpretación del presente Convenio, y todas cuantas funciones les sean encomendadas por el mismo, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de la parte social y tres miembros del Organismo, siendo la composición de la parte social proporcional a la representación que ostente en el Comité de Empresa. El Presidente del Comité de Empresa o el miembro del mismo en quien delegue, actuará como portavoz de la parte social en la Comisión Paritaria.

Cada Sección Sindical representada en la Comisión Paritaria tendrá derecho a la asistencia de un asesor.

2. Cualquiera de las partes puede solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria, siendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

Las convocatorias de reuniones de Comisión Paritaria se realizarán por el Servicio de Recursos Humanos en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de propuesta realizada por alguna de las partes y deberá incluir los temas a tratar, estipulándose un tiempo máximo de un mes para resolver cualquier



interpretación; en todo caso, existirá una reunión mensual, que se efectuará, con carácter general, en la última semana del mes.

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de carácter vinculante serán objeto de inscripción en el registro establecido en el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, y se publicarán, si procede, en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.

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

4. Tendrá las siguientes funciones y competencias:

a) Interpretar, vigilar, estudiar y aplicar este Convenio Colectivo.

b) Emisión de informes sobre las cuestiones que le sean propuestas por las partes, sobre interpretación de lo pactado.

c) Conocer los conflictos colectivos de intereses y de interpretación de la norma que puedan plantearse en el ámbito del Convenio, con carácter previo a la jurisdicción competente.

d) La valoración y estudio de nuevos puestos de trabajo.

e) Conocer las modificaciones producidas en puestos de trabajo preexistentes.

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

#### **Artículo 70. Mesa paritaria de contratación.**

Se constituirá una Mesa Paritaria de Contratación, compuesta por seis miembros, tres por la parte social, elegidos por el Comité de Empresa entre aquellos sindicatos que superen al menos el diez por ciento de representación en el Comité, cuya representación será proporcional a la que ostenten en el mismo, y tres por la Dirección, que se reunirá cuando sea necesario, y en todo caso, con la periodicidad fijada en el Reglamento de las Bolsas de Trabajo aprobado, y entre cuyas funciones estará el control de las contrataciones y sus modalidades, el estudio de los mecanismos de gestión de la Bolsa de Trabajo y la baremación de los méritos de sus integrantes, en los casos de actualización, así como el informe de las prórrogas a los contratos en prácticas que se celebren.

## Capítulo XI. Acción sindical en la empresa.

### Artículo 71. Acción sindical.

1. Se reconoce y ampara el ejercicio de la acción sindical en la empresa en el marco del Pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado ni perjudicado por razón de su afiliación política o sindical, o por la carencia de ellas.
2. Los derechos de información reconocidos en este convenio a los representantes de los trabajadores podrán ser atendidos por vía telemática u otros medios electrónicos.

### Artículo 72. Comité de empresa.

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

Los miembros del comité de Empresa dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe mensual de la distribución, que se comunicará al Servicio de Recursos Humanos, sin perjuicio de la obligación del trabajador de comunicar al responsable de su unidad, con suficiente antelación, el uso efectivo de dichas horas.

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

2. La Dirección del Organismo celebrará trimestralmente reuniones con el Comité de Empresa, salvo que por la urgencia del tema a tratar se instara por alguna de las partes su celebración extraordinaria, en cuyo caso deberá producirse la reunión en plazo máximo de cinco días.

3. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones y competencias:

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

b) Participar, en colaboración con la Dirección, en la administración de los fondos sociales, culturales o recreativos del Organismo y elaborar proyectos de carácter socio-cultural, deportivo y recreativo, que serán tenidos en consideración.

c) Ser informado con carácter previo, junto con la Sección sindical a la que pertenezca el trabajador, de todas las sanciones y medidas disciplinarias que vayan a imponerse a los trabajadores, y remitir en relación con las mismas informe preceptivo en el plazo de cinco días, así como, si éste lo solicitase, acompañar al trabajador.

d) Designar los Delegados de prevención.

e) Negociar el Convenio Colectivo con la proporcionalidad sindical correspondiente en la Comisión Negociadora.

f) Elaborar la plataforma reivindicativa.

g) Todas las demás contempladas en el resto de artículos de este convenio.

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

5. El Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos y garantías:

a) Un miembro del Comité de Empresa asistirá, con voz pero sin voto, a las reuniones del Consejo Rector, cuando en el orden del día de la convocatoria figuren acuerdos que afecten a los trabajadores.

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

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

d) Disponer de un lugar adecuado provisto de mobiliario, teléfono y el material necesario para el desarrollo de sus funciones, pudiendo disponer de la fotocopiadora.



e) Recibir la siguiente información por escrito:

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

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

— Además de todas aquellas relacionadas con sus funciones que se soliciten motivadamente a la dirección del Organismo.

f) Tener acceso al «Boletín Oficial» de la provincia, B.O.J.A., «Boletín Oficial del Estado» y D.O.C.E.

g) Tener conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio del Organismo.

h) Recibir información previa sobre el diseño de las posibles ofertas de empleo público, las reclasificaciones profesionales y adscripción a los grupos y categorías profesionales y las modificaciones de la plantilla que afecten de forma sustancial al volumen de cualquier Servicio.

i) Tener conocimiento previo las modificaciones de la relación de puestos de trabajo.

6. Individualmente, los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Las garantías recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, o las normas que en el futuro las sustituyan, hasta tres años después de su cese como Delegados.

b) En caso de imposición por parte del Organismo de cualquier sanción a los Delegados del Comité de Empresa, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

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

### **Artículo 73. Secciones sindicales.**

1. El personal tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores, les son propios. A los fines antes dichos, el personal del Organismo podrá afiliarse a







las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas, las cuales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones Provinciales u otros Organismos, teniendo derecho a la protección legal contra todo acto de la injerencia de éstas últimas.

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

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

2. El Organismo reconoce la existencia de Secciones Sindicales en su seno. El personal afiliado a un Sindicato legalmente constituido podrá crear Secciones Sindicales en el Organismo.

Cada sección sindical reconocida con representación en el Comité de Empresa superior al diez por ciento tiene derecho al nombramiento de un delegado sindical, así como uno más por cada 25 trabajadores afiliados, hasta un máximo de tres delegados. Cada Delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, disponiendo de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de los derechos de este convenio vinculados a la afiliación, deberá acreditarse la misma por alguno de los siguientes medios:

- \* Por los datos derivados de la nómina.
- \* Por listado nominal presentado por los distintos sindicatos con la conformidad de sus afiliados.
- \* Por cualquier otro medio, legal o reglamentario, de comprobación aprobado en el seno de la Comisión paritaria.

3. En los casos en que en este artículo o en otros del presente Convenio se señale la necesidad de solicitar informe previo a la Sección Sindical, éste será emitido en el plazo de quince días, salvo que puntualmente se disponga un plazo distinto;



transcurrido dicho plazo sin recibir el informe, se entenderá cumplimentado este trámite. A tales efectos se entenderá inhábil el mes de agosto. Por otra parte, se establece la obligación recíproca para el Organismo en el caso de escritos presentados por las Secciones Sindicales.

4. Los Secciones sindicales y sus Delegados tendrán las siguientes funciones:

a) Todas las recogidas y establecidas en la Ley orgánica de Libertad Sindical.

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

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

d) Acompañar, en caso de conflicto, a los trabajadores que pertenezcan a su sección sindical ante los órganos de dirección, derecho que éstos podrán ejercer por sí mismos.

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

f) Emitir informe previo a la resolución sancionadora en los casos de faltas graves y muy graves.

5. Para el ejercicio de las mismas, tendrán los siguientes derechos y garantías:

a) El Organismo habilitará los medios para el descuento de las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos Sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido a la Central Sindical correspondiente mensualmente.

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

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

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

e) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete



días anuales de permiso no retribuido, para asistencias a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación de la Central Sindical con cuarenta y ocho horas de antelación.

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

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

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

i) Las Secciones sindicales tendrán derecho a que se les facilite un tablón de anuncios de uso exclusivo, ubicado en un lugar adecuado de fácil acceso de los trabajadores, en el que podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical. Podrán asimismo recoger cuotas, repartir octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal del servicio.

6. Las Centrales Sindicales con presencia en el Organismo con afiliación superior al diez por ciento del personal tienen los siguientes derechos:

a) A que un componente de cada una de ellas quede liberado de la prestación de sus servicios laborales, percibiendo la totalidad de las retribuciones salariales, debiendo procederse a la incorporación inmediata a su puesto de trabajo al cese de tal situación.

b) A disponer de un local de uso exclusivo adecuado para el ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario.

#### **Artículo 74. Derecho de reunión y asamblea.**

El personal del Organismo tiene derecho a realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, previa comunicación a la Dirección con veinticuatro horas de antelación. Este preaviso no será necesario en los casos de urgencias en el proceso de la negociación colectiva, siempre que las convoquen el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el treinta por ciento de la plantilla mediante firmas. El Organismo facilitará el lugar adecuado para la celebración de la asamblea.

### **Capítulo XII. Del régimen disciplinario.**



## Artículo 75. Principios generales.

1. En este capítulo se describen los comportamientos de los trabajadores que, por acción u omisión, son susceptibles de calificarse como falta, y se contempla el procedimiento para la imposición de las correspondientes sanciones, en función de su gravedad. A estos efectos, las faltas podrán calificarse como leves, graves o muy graves.

2. Interrumpirá la prescripción cualquier acto del expediente o, en su caso, diligencia preliminar que, con conocimiento del interesado, pueda instruirse. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta su resolución no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

4. Corresponde a la Presidencia del Organismo la facultad de imponer sanciones, sin perjuicio de dar cuenta de los despidos al Consejo Rector conforme a lo previsto en los Estatutos.

5. En ningún caso se impondrá sanción sin que previamente haya sido oído el interesado, para lo cual se tramitará el correspondiente expediente en el que se dejará constancia escrita de sus manifestaciones, si no hubiese efectuado sus alegaciones por escrito.

6. El Instructor solicitará del Comité de Empresa la designación de un representante que esté presente en las diligencias o pruebas que se realicen, el cual deberá ser convocado a las mismas con la antelación suficiente. La falta de designación del representante, o su incomparecencia a las diligencias o pruebas a las que haya sido convocado, no podrá invalidarlas o desvirtuarlas.

7. La Presidencia del Organismo, a propuesta del Instructor del expediente y durante la tramitación del mismo, podrá, para evitar un mayor perjuicio para el organismo o enfrentamientos personales entre los trabajadores, suspender de empleo y sueldo al trabajador imputado de una falta muy grave o acordar un cambio de destino temporal a otro centro de trabajo o Servicio lo más cercano posible. La suspensión provisional no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado, y durante la misma el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva el/la trabajador-trabajadora deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir.

8. En el supuesto de embriaguez habitual o toxicomanía, la Dirección, con anterioridad a la resolución del expediente, ofrecerá al trabajador afectado la

posibilidad de someterse a tratamiento de rehabilitación en los servicios especializados dependientes de la Excm. Diputación, y sólo le sancionará en caso de que se negase o abandonase anticipadamente el tratamiento.

### **Artículo 76. Faltas leves.**

#### **Son faltas leves:**

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



particular las de seguridad e higiene que suponga imprudencia, cuando no se considere infracción grave o muy grave.

### **Artículo 77. Faltas graves.**

#### **Son faltas graves:**

- a) La comisión de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.
- b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si este causase perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador o funcionario, utilizando la ficha, la alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en la desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
- h) La manipulación intencionada de tarjetas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control horario.
- i) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
- j) La producción de daños de forma voluntaria a los locales, mobiliario, materiales o documentos del organismo o la sustracción de los mismos.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
- l) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
- m) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- n) La simulación de enfermedad o accidente o la falsificación de justificantes de la falta de puntualidad o asistencia.
- ñ) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga



acceso.

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

p) El abuso de autoridad.

q) La pérdida, prescripción o perjuicio negligente de valores.

r) La falsificación o manipulación de datos con objeto de encubrir el fiel reflejo de la situación contable del Organismo.

### **Artículo 78. Faltas muy graves.**

#### **Son faltas muy graves, además de las previstas en el artículo 95.2 del Estatuto básico del empleado público:**

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

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

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

d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo, incluyendo el acoso moral en el trabajo.

e) Las conductas constitutivas de acoso sexual.

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

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

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que la persona se niegue a someterse a procedimientos de rehabilitación.

i) El hurto o el robo tanto al personal como a la Empresa.

j) La pérdida, prescripción y perjuicio de valores de manera dolosa.

k) Violar secretos del Organismo, cuando existan, con perjuicio para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.



l) La realización de negociaciones al margen del Organismo y la competencia desleal.

m) La falsificación o manipulación de los datos puestos a su disposición.

n) La reincidencia en el abuso de autoridad.

### **Artículo 79. Sanciones.**

En función de la gravedad y circunstancias de la falta cometida, podrán aplicarse al trabajador las siguientes sanciones:

#### **1. Por faltas leves:**

a) Apercibimiento por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

#### **2. Por faltas graves:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

#### **3. Por faltas muy graves:**

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a noventa días.

b) Despido.

4. En los casos de faltas graves o muy graves relacionadas con la actitud del trabajador en relación con sus compañeros de trabajo, los administrados, o el personal o los recursos de otras administraciones, podrá asimismo acordarse el cambio de destino o el traslado forzoso a otro centro de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto a las sanciones y la prescripción.

### **Artículo 80. Criterios de graduación.**

Para determinar la sanción procedente se aplicarán los siguientes criterios de graduación:

a) La reiteración o reincidencia de la falta o la continuidad del comportamiento.

b) La transgresión de la buena fe cuando haya precedido apercibimiento.

c) La perturbación del servicio.







- d) La concurrencia de perjuicio o daño efectivo al interés público o a terceros, y su cuantificación.
- e) Que la conducta hubiese dado lugar a reclamaciones.
- f) La intencionalidad dolosa o culposa.
- g) La mera intensidad del comportamiento reprochable apreciada en el expediente, cuando no exista otro rasgo que la particularice.
- h) El grado de participación.

### **Artículo 81. Procedimiento.**

El procedimiento sancionador constará de las siguientes fases:

1. El expediente se iniciará, a propuesta del responsable de la unidad donde se hubieran producido los hechos que pudieran ser constitutivos de falta o como consecuencia de orden superior, por orden de la Presidencia, en la que se nombrará instructor y se expondrán los hechos denunciados, la fecha de comisión y la calificación provisional de la falta. Esta resolución se comunicará al presunto infractor, así como al Comité de empresa y a la Sección sindical a que se encuentre afiliado el trabajador, si se conociese. En este momento podrá el trabajador solicitar la recusación del instructor, o plantear éste su abstención, alegando las causas legales que concurran.
2. Acordada la apertura del expediente, el instructor realizará las diligencias previas, tras las cuales propondrá el archivo del mismo o elaborará un pliego de cargos con el siguiente contenido mínimo:
  - a) Persona imputada.
  - b) Descripción clara y precisa de los hechos que se imputan y la fecha de su comisión.
  - c) Calificación provisional de los hechos como falta leve, grave o muy grave.
  - d) Plazo de alegaciones y propuesta de pruebas, que será como mínimo de diez días.
  - e) La conveniencia, en su caso, de la adopción de medidas provisionales para evitar mayores perjuicios para el Organismo o posibles enfrentamientos personales entre los trabajadores.
3. El pliego de cargos será comunicado por el Instructor del expediente al interesado, al Comité de Empresa y a las Secciones sindicales, para que, en plazo de diez días, realicen las alegaciones y propongan las pruebas que estimen



oportunas.

4. Transcurrido el período de alegaciones, el instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que considere oportunas, así como la de todas aquellas que considere necesarias, para lo cual se abrirá un plazo adecuado a su naturaleza, que no deberá exceder de un mes. Por lo general deberán admitirse las pruebas propuestas por el trabajador salvo que resulten desproporcionadas, injustificadas o claramente dilatorias. La denegación de la práctica de pruebas solicitadas deberá ser motivada. Finalizada la fase probatoria, se dará vista del expediente al interesado y se le concederá un plazo de diez días para que haga las alegaciones oportunas, pudiendo asimismo presentar documentación adicional.

5. Finalizadas las fases anteriores, el instructor, en plazo de diez días, elaborará propuesta de resolución que podrá ser:

a) Sancionadora, conteniendo los hechos que se consideren probados, su calificación, las normas legales o convencionales aplicadas y las demás circunstancias que se consideren necesarias para la determinación de la falta cometida y la sanción propuesta.

b) De archivo de las actuaciones, en caso de que no se considere probada la realización de actos constitutivos de falta.

6. A la vista de la propuesta del instructor, la Presidencia dictará resolución motivada, que será notificada al interesado, Comité de Empresa y Secciones Sindicales, haciendo constar la fecha y la posibilidad de su revisión por la jurisdicción competente.

7. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento abreviado, siempre que en el expediente quede acreditada la comisión de la infracción y la audiencia del trabajador, del Comité de Empresa y, en su caso, del correspondiente Delegado Sindical.

### **Clausulas de salvaguarda.**

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

En los procesos antes mencionados, el Organismo estudiará la reubicación del personal fijo afectado en los puestos vacantes de su misma categoría profesional que existiesen en la plantilla aprobada para ese ejercicio.

**Segunda.** De acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos del Organismo, en caso de disolución del Organismo, el personal fijo se integrará como personal laboral



fijo de la Corporación Provincial, que le sucederá universalmente con respecto a sus derechos y obligaciones laborales de toda índole.

**Tercera.** Tanto en el caso anterior como en cualquier otro caso de adscripción, integración, subrogación o transferencia de las funciones, servicios o personal del organismo a otras entidades públicas durante la vigencia del presente convenio, éste será de aplicación en su integridad al personal adscrito, integrado, subrogado o transferido hasta la fecha de su expiración o la sustitución por un nuevo convenio.

**Cuarta.** El personal del Organismo (salvo el que realice sus tareas en virtud de los Convenios de Gestión y Recaudación que éste firme con los Ayuntamientos o cualquier otra Administración Pública, tanto en el caso de funcionarios en comisión de servicios como en el de personal contratado bajo la modalidad de obra o servicio determinado) que se viera afectado por una posible aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, quedando subrogado a otras entidades públicas, tendrá derecho a su reincorporación al Organismo en los siguientes supuestos:

a) Cuando no fuese incorporado por la entidad pública a la que se le gestionaba la cobranza de sus tributos, al optar ésta por la indemnización económica tras Sentencia Judicial firme declarando la existencia de subrogación y, en su caso, la no aplicabilidad del artículo de este convenio colectivo que permite al trabajador optar por la incorporación o la indemnización.

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

En ambos casos el trabajador deberá solicitar la reincorporación en el plazo de un mes desde que le fuese comunicado el despido, debiendo el Organismo proceder a la misma como máximo un mes después de la finalización de la prestación por desempleo de dicho trabajador.

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

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



**Séptima.** Las partes negociadoras del presente convenio se comprometen a incorporar al mismo cuantas mejoras en las condiciones laborales, sociales y económicas alcance el personal de la Excm. Diputación Provincial de Sevilla como consecuencia del Convenio del personal laboral 2010-2011. La incorporación o aplicación se realizará mediante acuerdo de la Comisión Paritaria, que deberá reunirse a tal efecto en el mes siguiente a la aplicación de la mejora en la Diputación, y versará sobre la adaptación de los términos de la Diputación a las peculiaridades del Organismo.

**Octava.** La totalidad de las retribuciones recogidas en el presente Convenio, resultantes de la obligada aplicación del R.D. Ley 8/10, de 20 de mayo, y recurridas en la actualidad por algunas de las Centrales Sindicales con representación en el Organismo, quedan supeditadas al resultado de las decisiones judiciales al respecto que, en el caso de ser favorables a su pretensión, supondrá la renegociación de las mencionadas retribuciones, teniendo en cuenta las retribuciones finales que se determinaron en el anterior Convenio Colectivo, así como de cualquier otro concepto económico en el que pudiera haber repercutido.

#### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.** En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de orgánica de Libertad Sindical, Estatuto Básico del Empleado Público, etc.), pudiéndose acudir, en cuanto a lo no recogido en la citada legislación, a lo que se establecía por las Ordenanzas Laborales.

**Segunda.** Se declaran a transformar los puestos de Agente Ayudante y Operador de Informática que resulten vacantes en el futuro, en otros de Auxiliares Administrativos y Auxiliares de Servicios Informáticos.

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

**Tercera.** Con el fin de promover la incorporación al mercado laboral de estudiantes universitarios y completar las necesidades formativas del colectivo de estudiantes de Formación Profesional, el Organismo acordará la suscripción de convenios con la Universidad, con Institutos de Formación Profesional o con otras instituciones.

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



Se estudiará por parte de la Comisión Paritaria la forma de que el Organismo conceda algún tipo de premio o gratificación por el tiempo empleado por los Becarios o Estudiantes de Formación Profesional o Bachillerato en su actividad realizada.

**Cuarta.** Los trabajadores con categoría profesional de Jefe de Servicio que, como consecuencia del proceso de reorganización y del nuevo sistema retributivo, pasaron a tener una retribución superior a la establecida para los Jefes de Servicio con superior retribución de la Excm. Diputación de Sevilla, tendrán asignado un Complemento Personal no absorbible, consolidado y revisable anualmente en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos, por la diferencia entre ambas retribuciones, sin que les sea aplicable lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.

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

**Sexta.** Las partes acuerdan proceder al desarrollo de un plan integral de empleo durante la vigencia del presente convenio, que permita concretar, especialmente, los siguientes aspectos y su calendarización:

- \* Concurso de traslado y otros mecanismos previstos de cobertura de vacantes.
- \* Homologaciones.
- \* Bases de organización.
- \* Valoración de puestos de trabajo como resultado de la anterior.
- \* Oferta de empleo público, con concreción de plazas a incluir, señalando especialmente la aplicación del sistema de consolidación de empleo temporal previsto en el Estatuto del Empleado Público.

La Comisión Paritaria podrá proponer la asignación de un Complemento de Desempeño de Cargo a los puestos de trabajo que se determinen como consecuencia del resultado de las bases de organización a que se refiere el párrafo anterior.

Asimismo, en el marco del proceso anterior, se valorará por la Comisión Paritaria la posibilidad de sustituir la modalidad de contratación prevista en el artículo 50.2 por otra que facilite la promoción interna del personal procedente de los Ayuntamientos, sin perjuicio de la vinculación de dicha relación laboral a la duración del convenio con la Administración de origen.

**Séptima.** La Dirección gestionará ante la Excm. Diputación de Sevilla el derecho de los trabajadores del Organismo a disfrutar de los servicios de guardería que se





establezcan en Diputación en las mismas condiciones que el personal de ésta.

**Octava.** Con el fin de promover las medidas necesarias para la integración social y laboral de personas con discapacidad, será objetivo primordial el establecimiento de una política de empleo de personal laboral discapacitado en el sistema ordinario de trabajo. En este sentido se contrae el compromiso de emplear a un número de trabajadores pertenecientes a este colectivo que suponga, al menos, el dos por ciento de la plantilla total de la empresa.

Con tal finalidad y para garantizar la igualdad de condiciones para el acceso a la Administración Pública, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales del Organismo, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones que correspondan, según se determine mediante dictamen correspondiente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

### **Disposiciones transitorias.**

**Primera.** Para la Valoración de Puestos de Trabajo incluida en el plan integral de empleo prevista en la Disposición Adicional Sexta, se establece una bolsa con una cuantía de 100.000 euros para hacer efectivas las retribuciones dimanantes de la misma.

Dichas retribuciones, cuya concreción se establecerá en el mes de octubre de 2011, comenzarán a abonarse con la aplicación correspondiente al Presupuesto del Organismo para el Ejercicio 2012, esto es, en el mes de enero de dicho año.

El reconocimiento de cuantías en concepto de Valoración de Puestos de Trabajo supondrá la percepción de atrasos, bajo la fórmula que proceda, a partir de enero de 2010, hasta los que puedan corresponder al mes de diciembre de 2011, pasando a constituir un elemento de percepción bien mensual, bien a través del complemento de puesto de trabajo a percibir a partir del señalado enero de 2012.

Las aplicaciones retributivas de la presente Disposición en ningún caso podrán suponer vulneración alguna de la legislación presupuestaria vigente.

### **Anexo I**

#### **Tareas básicas de los grupos económicos, categorías profesionales y puestos de trabajo.**

1. Los trabajadores del Organismo Autónomo se agruparán, de acuerdo con la titulación mínima exigible para su ingreso, y sin menoscabo de que en la



convocatoria de selección se especifique la titulación requerida por la especialización de la plaza, en los grupos económicos y categorías profesionales siguientes,

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

**Categorías profesionales:**

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

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

**Categorías profesionales:**

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

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

**Categorías profesionales:**

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



f) Administrativo

Grupo II.- Titulación mínima exigible: Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Certificado de Secundaria, Técnico de F.P. Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

**Categorías profesionales:**

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

Grupo I.- Titulación mínima exigible: Certificado de escolaridad.

**Categorías profesionales:**

- a) Ordenanza/mozo

2. Los distintos grupos económicos y categorías profesionales tendrán las siguientes tareas básicas:

- a) Grupo V: Tareas de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior, y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título superior.
- b) Grupo IV: Tareas de estudio, asesoramiento y propuesta de carácter superior, y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título medio.
- c) Grupo III: Tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.
- d) Grupo II: Tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.
- e) Grupo I: Tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero y otras análogas.





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

El Consejo rector, previo informe del Comité de Empresa, podrá crear otros puestos de trabajo dentro de la respectiva categoría profesional, asignándoles tareas propias, de acuerdo con el desarrollo del Organismo.

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

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

Asimismo, el requisito de titulación adecuada podrá ser salvado, para el desempeño de funciones de los grupos II, III y V remuneradas mediante el complemento de superior categoría regulado en este convenio, por un plazo máximo de seis meses, acreditando la titulación necesaria para pertenecer al grupo inferior, una experiencia de cinco años en ese grupo, así como la realización de cursos de formación específicos para ejercer las funciones superiores a las que se aspire.

Conforme a lo previsto en el convenio colectivo de la Diputación 2010-2011, en los procesos de promoción interna al grupo II no se exigirá titulación. En los procesos de promoción interna al grupo III el requisito de titulación podrá salvarse en los términos en que se acuerde en Comisión paritaria la adaptación a las peculiaridades del Organismo del previo acuerdo que se hubiese adoptado para el personal de la Excm. Diputación de Sevilla.

5. Las actividades básicas más representativas de cada puesto de trabajo serán las siguientes:

**1. Jefe de Servicio.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básicas:

- a) Dirigir, coordinar e inspeccionar el Servicio.
- b) Proponer las medidas necesarias para la mayor eficacia del mismo.
- c) Establecer los objetivos y planes de trabajo del Servicio.



d) Dar cuenta ante la Gerencia del grado de cumplimiento de los objetivos y emitir a ésta cuantos informes le sean soli citados.

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

**2. Jefe de Sección de Ejecutiva.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básicas bajo la superior dirección de la Jefatura del Servicio de Recaudación:

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

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

**3. Jefe de Oficina de Atención al Contribuyente.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básicas:

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

b) Atender las reclamaciones de los contribuyentes.

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

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

**4. Jefe de Sección Jurídica.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado en Derecho, desempeña las siguientes funciones básicas:

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

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

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

d) Asesorar a los Ayuntamientos en materia tributaria.



**5. Adjunto Jefe Sección.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básicas:

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

**6. Inspector de Tributos.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básicas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

**7. Técnico Superior.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, desempeña las siguientes funciones básicas:

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

**8. Jefe de Departamento de Informática.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado en Informática, realiza las siguientes funciones básicas:

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

**9. Jefe de Departamento.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado, realiza las siguientes funciones básicas:

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

**10. Técnico Medio.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Diplomado, realiza las siguientes funciones básicas:

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

**11. Técnico de Mantenimiento de Sistemas y Equipos.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título Universitario de Grado Medio en Informática, realiza las siguientes funciones básicas:

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

**12. Coordinador.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:





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

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

**13. Director de Oficina.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

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

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

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

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

e) Analizar y controlar los embargos en metálico.

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

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

**14. Jefe de Negociado.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

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

b) Ejercer la jefatura inmediata del personal del mismo.

**15. Agente Ejecutivo.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

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

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





- c) Investigar los bienes susceptibles de embargo en los registros correspondientes.
- d) Manejar, custodiar y responder de los fondos recibidos procedentes de la gestión recaudatoria.
- e) Realizar, de conformidad con las necesidades del Organismo, cuantas tareas de análoga naturaleza a las descritas le sean encomendadas, aunque no sean meramente recaudatorias.
- f) Sustituir al Director de Oficina en caso vacaciones o ausencia de éste.

**16. Agente Tributario.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

- a) Actuaciones preparatorias, o de comprobación o prueba de hecho o circunstancias con trascendencia tributaria. Desarrollar funciones auxiliares en las circunstancias con trascendencia tributaria y en las actuaciones de comprobación e inspección, valoración y obtención de información, en cuyo procedimiento pueden realizar desde la simple notificación al contribuyente hasta la prueba concreta de cualquier hecho o circunstancia. No son competentes para la integración de bases y práctica de liquidaciones.
- b) Colaboración en el desarrollo de sus actuaciones con los Inspectores, o bien dependiendo directamente del Jefe del Servicio.
- c) Documentación de sus actuaciones en diligencias o comunicaciones, según proceda, con arreglo a lo establecido en los artículos 45 a 47 del Reglamento General de Inspección.

**17. Administrativo.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Bachiller Superior o equivalente, desarrolla las siguientes funciones básicas:

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

**18. Agente Ayudante.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, desarrolla las siguientes funciones básicas:

- a) Sustituir al Agente Ejecutivo en caso de vacante, permiso, enfermedad o ausencia de éste.
- b) Practicar las notificaciones de las providencias y diligencias que procedan en el procedimiento de apremio, bajo la superior dirección del Jefe Ejecutivo o Agente





Ejecutivo.

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

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

e) Trabajar con el ordenador.

f) Trabajar en caja.

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

**19. Auxiliar Administrativo.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

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

b) Realizar notificaciones.

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

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

e) Trabajar en caja.

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

**20. Auxiliares administrativos funcionales.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las funciones básicas establecidas para los Auxiliares Administrativos, pero que desarrollará su trabajo con las condiciones establecidas en el artículo 55.3 del vigente Convenio Colectivo.

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

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

b) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.





**22. Operador de Informática.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente y formación complementaria con Cursos de Informática de Programación, realiza las siguientes funciones básicas:

a) Explotar los programas informáticos bajo la dirección del responsable de su departamento.

b) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

**23. Auxiliar de Telefonía.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

a) Desempeñar las funciones relacionada con la telefonía, telefax, télex, correo y trabajos mecanográficos.

b) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

**24. Auxiliar de Servicios Informáticos.-** Trabajador que, estando en posesión del correspondiente título de Graduado Escolar o equivalente, realiza las siguientes funciones básicas:

a) Realizar los trabajos auxiliares necesarios en el Departamento de Informática.

b) Controlar la emisión de notificaciones.

c) Custodiar el material informático.

d) Las previstas para el Auxiliar Administrativo.

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

a) Controlar la entrada de personas ajenas al Organismo, recibir sus peticiones relacionadas con el mismo e indicarles el Servicio u Oficina al que deben dirigirse.

b) Recibir, conservar y distribuir los documentos, objetos y correspondencia que a tales efectos le sean encomendados.

c) Realizar los traslados de material, mobiliario y enseres que fueren necesarios.

d) Ejecutar los encargos relacionados con el Organismo que se le encomiende.

e) Manejar máquinas reproductoras, multcopistas, fotocopiadoras, encuadernadoras y otras análogas.



f) Prestar, en su caso, servicios adecuados a la naturaleza de sus funciones en archivos, bibliotecas, almacenes, ascensores, etc.

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

6. Lo previsto en este anexo será sustituido por lo que se recoja en las futuras Bases de organización que se pacten conforme a la Disposición Adicional Sexta.

7. Los puestos de Vicepresidente, Gerente y Adjunto al Gerente se considerarán de alta dirección y no formarán parte de la plantilla del Organismo. Su nombramiento se hará de acuerdo con lo establecido en los estatutos del Organismo y su relación laboral se formalizará mediante contrato de esta índole previsto en la legislación laboral vigente, con respeto a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto básico del empleado público. Sus funciones serán las previstas en los estatutos del Organismo.

Anexo II  
Tablas salariales

*Retribuciones mensuales.  
De enero a mayo 2010.*

LABORALES						
GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO BASE	Complemento Disponibilidad	Complemento Responsab.	TOTAL	TOTAL ANUAL
V	Jefe de Servicio	3.278,75	476,59	628,49	4.383,83	52.605,96
V	Jefe Sección	3.147,38	322,17	371,79	3.841,34	46.096,08
V	Adjto.Jefe Sección	3.064,12	305,52	302,20	3.671,84	44.062,08
V	Inspector de Tributos	3.064,12		327,18	3.391,30	40.695,60
V	Técnico Superior	3.064,12			3.064,12	36.769,44
IV	Jefe de Informática	2.796,86	244,60	241,93	3.283,39	39.400,68
IV	Jefe Departamento	2.717,03	244,60		2.961,63	35.539,56
IV	Técnico Mant.Sist.	2.665,91	244,60		2.910,51	34.926,12
IV	Técnico Medio	2.665,91			2.665,91	31.990,92
III	Coordinador	2.400,54	244,66	390,50	3.035,70	36.428,40
III	Director Oficina	2.264,58	249,97	301,76	2.816,31	33.795,72
III	Jefe Negociado	2.206,66	244,60	168,54	2.619,80	31.437,60
III	Administrativo	2.104,16			2.104,16	25.249,92
III	Agente Ejecutivo	2.104,16			2.104,16	25.249,92
III	Agente Tributario	2.104,16			2.104,16	25.249,92
II	Agente Ayudante	1.942,92			1.942,92	23.315,04
II	Operador Informática	1.891,66			1.891,66	22.699,92
II	Auxiliar Serv. Infco.	1.891,66			1.891,66	22.699,92
II	Auxiliar de telefonía	1.891,66			1.891,66	22.699,92
II	Auxiliar Administrativo	1.891,66			1.891,66	22.699,92
I	Ordenanza/Mozo	1.679,35			1.679,35	20.152,20

PAGAS EXTRAS AÑO 2010				
V	2.742,89	2.751,11	2.613,56	8.107,56
IV	2.424,66	2.431,93	2.310,33	7.166,92
III	2.082,42	2.088,66	1.984,24	6.155,32
II	1.914,70	1.920,44	1.824,42	5.659,56
I	1.805,07	1.810,48	1.719,97	5.335,52

ANTIGÜEDAD ENERO A MAYO 2010		
GRUPOS	MENSUAL	ANUAL (x14)
V	44,51	623,14
IV	35,62	498,68
III	27,78	388,92
II	25,39	355,46
I	23,83	333,62

De junio 2010 a diciembre 2011

LABORALES						
GRUPOS	CATEGORIAS	SALARIO BASE	Complemento Disponibilidad	Complemento Responsab.	TOTAL	TOTAL ANUAL
V	Jefe de Servicio	3.114,81	452,76	597,07	4.164,64	49.975,68
V	Jefe Sección	2.990,01	306,06	353,20	3.649,27	43.791,24
V	Adjto. Jefe Sección	2.910,91	290,24	287,09	3.488,24	41.858,88
V	Inspector de Tributos	2.910,91		310,82	3.221,73	38.660,76
V	Técnico Superior	2.910,91			2.910,91	34.930,92
IV	Jefe de Informática	2.657,02	232,37	229,83	3.119,22	37.430,64
IV	Jefe Departamento	2.581,18	232,37		2.813,55	33.762,60
IV	Técnico Mant. Sist.	2.532,61	232,37		2.764,98	33.179,76
IV	Técnico Medio	2.532,61			2.532,61	30.391,32
III	Coordinador	2.280,51	232,37	370,98	2.883,86	34.606,32
III	Director Oficina	2.151,35	237,47	286,67	2.675,49	32.105,88
III	Jefe Negociado	2.096,33	232,37	160,11	2.488,81	29.865,72
III	Administrativo	1.998,95			1.998,95	23.987,40
III	Agente Ejecutivo	1.998,95			1.998,95	23.987,40
III	Agente Tributario	1.998,95			1.998,95	23.987,40
II	Agente Ayudante	1.845,77			1.845,77	22.149,24
II	Operador Informática	1.797,08			1.797,08	21.564,96
II	Auxiliar Serv. Infco.	1.797,08			1.797,08	21.564,96
II	Auxiliar de telefonía	1.797,08			1.797,08	21.564,96
II	Auxiliar Administrativo	1.797,08			1.797,08	21.564,96
I	Ordenanza/Mozo	1.595,38			1.595,38	19.144,56

PAGAS EXTRAS AÑO 2011				
V	2.613,56	2.613,56	2.613,56	7.840,68
IV	2.310,33	2.310,33	2.310,33	6.930,99
III	1.984,24	1.984,24	1.984,24	5.952,72
II	1.824,42	1.824,42	1.824,42	5.473,26
I	1.719,97	1.719,97	1.719,97	5.159,91



## ANTIGÜEDAD DESDE JUNIO 2010 A DICIEMBRE 2011

GRUPOS	MENSUAL	ANUAL (x14)
V	42,40	593,60
IV	33,93	475,02
III	26,46	370,44
II	24,18	338,52
I	22,70	317,80

