



## **CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL DE JUVENTUD Y DEPORTES.**

### **Título preliminar.**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

##### **Artículo 1. Definiciones.**

1. Cuando en el presente texto se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por concisión la cita se realizará mediante las siglas E.T.T.

2. De la misma forma, cuando se hace referencia a pacto, acuerdo, convenio..., estos sinónimos deben entenderse en sentido genérico y comprensivo del conjunto del articulado del presente Convenio Colectivo.

##### **Artículo 2. Objeto.**

Este convenio tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la empresa Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija y sus trabajadores/as por cuenta ajena, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 85 del E.TT.

##### **Artículo 3. Legitimación negociar.**

En cuanto a la formalización del presente convenio los representantes del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija y el/la Delegado/a de Personal se reconocen legitimidad suficiente para su conclusión y firma con los efectos previstos el art. 87.1 del E.TT. y aquello que la Ley establezca.

### **Capítulo II. Vigencia.**

##### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente convenio regula las relaciones de los/as trabajadores/as, incluidos en el ámbito personal de aplicación, con los centros de trabajo del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija incluso cuando, circunstancialmente, desempeñen sus funciones fuera del término municipal de Écija.

##### **Artículo 5. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional se extiende al conjunto de actividades y servicios prestados por el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, realizada en

cualesquiera de los centros de trabajo o dependencias.

### **Artículo 6. Ámbito personal.**

1. Las normas contenidas en el presente convenio establecen y regulan las condiciones de trabajo de todo el personal que, mediante relación jurídico laboral, preste sus servicios profesionales y perciba sus retribuciones con cargo a las dotaciones presupuestarias del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija

2. Quedan excluidos expresamente el personal de alta dirección contratado con arreglo al R.D. 1.382/85, el cual se regulará por las prescripciones establecidas en el propio contrato y por las disposiciones que le sean de aplicación en cada caso concreto.

### **Artículo 7. Ámbito temporal.**

El presente convenio entra en vigor a todos los efectos desde el momento de su firma y tiene una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2009. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de este convenio.

No obstante en las disposiciones de contenido económico se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007

## **Capítulo III. Disposiciones complementarias.**

### **Artículo 8. Prórroga.**

1. El contenido de este convenio íntegramente considerado se prorrogará tácitamente de no mediar denuncia conforme al artículo 11. La prórroga se entenderá eficaz por años naturales, contados desde el día siguiente al del agotamiento de la vigencia temporal establecida en el art. 7.1 del presente convenio o de la de sus eventuales prórrogas.

2. Asimismo, de haber mediado denuncia, si se agotara su vigencia temporal se entenderá prorrogado sin solución de continuidad hasta la conclusión de un nuevo convenio que lo sustituya con igual ámbito de vigencia, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine sobre su retroactividad.

3. Por tanto, en cualquiera de los supuestos contemplados en los puntos anteriores, el conjunto del clausulado continuará en vigor, siendo aplicable en todos sus términos y produciendo los efectos que de él se derivan.

### **Artículo 9. Revisión.**

Si llegado el 31 de diciembre de 2009, sin mediar denuncia y no estuviese aprobado el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituyera, éste se entenderá



automáticamente prorrogado y de forma provisional, hasta la aprobación del nuevo Convenio, aunque los efectos del acuerdo que se aprobase se retrotraerán, salvo que se disponga lo contrario, al 1 de enero de 2010.

Dicha prórroga provisional conllevará un aumento igualmente provisional, y en cuanto, de las Retribuciones Básicas y Complementarias de carácter fijo en el porcentaje que establezca los Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente, o norma que lo sustituya.

### **Artículo 10. Indivisibilidad y condiciones más favorables.**

1. El contenido de este convenio forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado global y conjuntamente.

2. Las condiciones acordadas tienen el carácter de mínimas e indisponibles y, únicamente, quedarán subordinadas a disposiciones o acuerdos más favorables establecidos o pactados para cualquier colectivo o servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, con independencia de que sea personal laboral o funcionario. Estos acuerdos serán de aplicación inmediata a todos los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación personal y serán incorporados como anexos en el presente convenio en la forma legalmente establecida.

### **Artículo 11. Denuncia.**

1. La denuncia de este convenio se realizará mediante comunicación expresa de cualquiera de las partes firmantes notificada a la otra de forma fehaciente.

2. La denuncia se ajustará a las siguientes condiciones:

Habrá de realizarse por cualquiera de las partes firmantes de este convenio, según el art. 3.

En la denuncia se harán constar los siguientes extremos:

- Legitimación que ostenta.
- Materias objeto de negociación.
- Representantes en la comisión negociadora.
- Fecha propuesta para la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo establecido en el artículo 9.
- Fecha y firma.

3. La denuncia deberá realizarse con una antelación mínima de 30 días naturales





a la expiración del período de vigencia temporal establecido en el art. 7.1 o en el de las correspondientes prórrogas en caso de que éstas se produzcan.

### **Artículo 12. Comisión negociadora.**

1. La parte receptora de la denuncia sólo podrá negarse al inicio de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.
2. En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a la comunicación de denuncia, se constituirá la Comisión negociadora del Convenio colectivo.
3. La composición de esta comisión será determinada por cada una de las partes sujetándose a lo dispuesto en el art. 88.3 del E.T.

## **Capítulo IV. Interpretación y control.**

### **Artículo 13. Comisión paritaria.**

1. Conforme al artículo 85.3, apartado e) del E.T., desde la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, queda constituida con carácter permanente la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control de la ejecución del Convenio Colectivo. Los miembros de la Comisión serán nombrados por cada una de las partes de acuerdo con sus normas específicas. Ambas partes estarán integradas por representantes del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija y, por parte de la Representación Legal de los /as Trabajadores/as, por un miembro de cada sindicato con representación en la misma. Las partes, además, podrán estar asistidas por asesores que, en cualquier caso, no alterarán la condición paritaria de la Comisión.

2. Salvo que posteriormente se establezca otra cosa, bien a través de acuerdos concretos, bien por la aprobación de un Reglamento de funcionamiento, la regulación básica del funcionamiento de la Comisión será el siguiente:

Como órgano de seguimiento y control del desarrollo del Convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces al año. Si no establece un calendario concreto la Comisión, estas sesiones se celebrarán durante los meses de abril y de octubre.

Con carácter extraordinario, las partes podrán someter a la consideración de la Comisión Paritaria cuantos asuntos consideren convenientes. Las reuniones que se celebren con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes, quedarán válidamente convocadas mediante comunicación escrita expresa a la otra parte. Esta comunicación incluirá, como mínimo, los siguientes datos:

- Fecha, hora y lugar propuesto para celebrar la reunión.

Indicación sucinta de los asuntos que deberán someterse a la consideración de la Comisión.

La celebración de las reuniones que se soliciten con carácter extraordinario no podrá demorarse, bajo ningún pretexto, más de 7 días desde la fecha de la solicitud.

Los acuerdos se adoptarán por consenso o mayoría, en su caso, sea cual sea el número de miembros de las partes que asistan o estén presentes, tanto en las deliberaciones como en la adopción de acuerdos.

La Secretaría de la Comisión será ejercida, salvo disposición posterior en contrario, de forma mancomunada, correspondiendo a un miembro de cada una de las partes la elaboración de las actas de las sesiones.

3. Son funciones propias de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del contenido del Convenio Colectivo.

Vigilancia, valoración y control de la correcta aplicación del Convenio Colectivo así como de la normativa legal aplicable en cada caso.

- Función de conciliación y mediación previa a las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral, cuando así se haya determinado.

- Confección de normas propias de funcionamiento que, en su caso, sustituyan o modifiquen el contenido básico de la regulación recogida en el presente artículo.

- Cuantas funciones se atribuyan de común acuerdo las partes.

- Aquellas otras que se deriven del contenido del Convenio Colectivo y que no estén expresamente atribuidas a otras comisiones o que las partes sometan a su consideración.

Conocimiento y control de las actividades de las demás comisiones que estén creadas o que en el futuro puedan crearse.

Todas las demás que en el futuro puedan atribuirse legal o convencionalmente.

4. El incumplimiento de los acuerdos válidamente adoptados por las partes en la Comisión, habilitará a la parte social del Convenio al ejercicio de acciones para hacer efectivo el estricto cumplimiento de los acuerdos concretos suscritos por las partes, de lo pactado en Convenio colectivo, o en la normativa laboral aplicable en cada caso.

## **Título I. Normas de organización de la actividad laboral.**

## Capítulo I. Organización del trabajo y del personal.

### Sección 1.ª Organización del trabajo.

#### Artículo 14. Organización y racionalización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo es competencia y responsabilidad de los órganos directivos del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija. Será ejercida dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2. La racionalización del trabajo se realizará conforme a los siguientes criterios:

- La adecuación de la plantilla que permita el mayor y mejor nivel de prestación de servicios.
- La racionalización y mejora de los medios técnicos y de los procesos operativos.
- La adecuada distribución de funciones y responsabilidades.
- El respeto a los derechos adquiridos y la no discriminación.
- La profesionalización y promoción profesional y económica.
- La evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- La valoración de los puestos de trabajo y la proporcionalidad entre las categorías y sus retribuciones.

#### Artículo 15. Participación.

La parte social tiene el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesario la negociación previa con los órganos de representación unitaria.

### Sección 2.ª Organización del personal.

#### Artículo 16. Registro de Personal.

1. El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, creará un registro de personal que será único. En dicho registro deberá inscribirse el personal incluido en el ámbito de aplicación personal de este convenio.

2. La inscripción se efectuará una vez formalizado el contrato de trabajo y deberá contener el nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento y número de registro de cada trabajador/a.

3. Deberán anotarse respecto de los/as trabajadores/as inscritos / as los hechos o



circunstancias siguientes:

- a. Altas.
- b. Bajas.
- c. Reingresos.
- d. Cambios de destino o unidad administrativa.
- e. Prórrogas del contrato, en su caso.
- f. Excedencias.
- g. Situaciones.
- h. Reconocimiento de antigüedad.
- i. Categoría profesional.
- j. Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- k. Títulos, diplomas, especialidades, etc.
- l. Premios, sanciones, menciones, etc.

4. El/la trabajador/a, si observara error u omisión en las anotaciones inscritas, está facultado/a para instar a la empresa su corrección o actualización según proceda en cada caso.

#### **Artículo 17. Grupos profesionales.**

En atención al nivel de estudios, experiencia profesional o especialización los/as trabajadores/as del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija se clasifican en los siguientes grupos que, además, servirán para determinar el sueldo o salario base a tenor del art. 52 de este convenio.

**Grupo A:** forman este grupo y se integran en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del título de licenciatura, arquitectura e ingeniería, expedido por una facultad o escuela técnica superior, hayan sido contratados/as en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para el Organismo y éste puesto este incluido en la RPT (Relación Puestos Trabajo).

**Grupo B:** forman este grupo y se integran en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título de diplomatura, arquitectura técnica, ingeniería técnica, formación profesional de tercer grado o título equivalente expedido por el ministerio de educación, hayan sido contratados/as



en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo para el Organismo y éste puesto este incluido en la RPT.

**Grupo C:** forman este grupo y se integran en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del correspondiente título de bachiller superior, BUP, formación profesional de segundo grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados/as para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la plantilla del Organismo.

**Grupo D:** forman este grupo y se integran en él los/as trabajadores/as que, estando en posesión del título de graduado escolar, bachiller elemental, formación profesional de primer grado o formación laboral equivalente, hayan sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral, y esté definido en la plantilla del Organismo.

**Grupo E:** forman este grupo los/as trabajadores/as que hayan sido contratados para ejercer funciones y desempeñar puestos de trabajo definidos en este grupo en la plantilla del Organismo. Se requerirá estar en posesión del certificado de escolaridad.

### **Artículo 18. Categorías profesionales.**

La categoría profesional se determinará, dentro de cada uno de los grupos profesionales, atendiendo a las características propias de cada puesto de trabajo. A tales efectos se establecen treinta niveles distribuidos en cinco bloques según el grupo de clasificación, uno de los cuales se asigna a cada trabajador/a conforme a la siguiente escala.

<b>Grupo</b>	<b>Niveles</b>
A	20 - 30
B	18 - 26
C	16 - 22
D	14 - 18
E	12 - 14

La asignación de cada uno de estos niveles determina la cuantía que percibe cada trabajador/a en concepto de complemento de destino a tenor del art. 55 de este convenio.

### **Artículo 19. Relación de puestos de trabajo.**



1. Anualmente se aprobarán previa presentación a la consideración del órgano rector del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija del presupuesto anual, la plantilla junto a la Relación de los Puestos de Trabajo, que deberá comprender todos los puestos a desempeñar por funcionarios/as, personal laboral fijo, indefinido y temporal debidamente clasificado.

2. No obstante lo anterior, la plantilla del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:

- Cuando el incremento del gasto quede compensado por la oportuna reducción de otros capítulos del gasto corriente.

- Siempre que el incremento de las dotaciones sea como consecuencia del establecimiento o ampliación de los servicios que resulten preceptivos por disposición legal al efecto.

- Siempre que analizado el volumen anual de servicios extraordinarios de alguna dependencia se constate un acumulado de 350 horas extraordinarias.

- Siempre que algún puesto de trabajo haya sido ocupado por trabajador/a temporal por un período superior a dos años de forma continuada.

3. La modificación de la plantilla, requerirá previa negociación con la Representación legal de los/as Trabajadores/as.

4. Con la Relación de Puestos de Trabajo existentes en el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, que se confeccionará anualmente, se posibilita la existencia de un instrumento de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos humanos de acuerdo con las necesidades del Organismo, en ella se precisarán los requisitos para el desempeño de cada puesto.

La relación de puestos de trabajo deberá contener:

- La denominación y las características esenciales de todos los puestos de trabajo existentes en el Organismo.

- Los requisitos exigidos para su desempeño.

- El nivel de complemento de destino, y en su caso el complemento específico de desempeño.

- La forma de provisión.

5. La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la relación de puestos de trabajo.





6. Los puestos de trabajo señalados en la relación de puestos de trabajo podrán ser desempeñados por trabajadores/as con relación de carácter temporal cuando queden vacantes y hasta tanto no sea cubierto por trabajador/a con carácter fijo o indefinido. Dichas relaciones se extinguirán necesariamente al término de la duración expresada en su caso y nunca se mantendrán más allá de la ocupación efectiva del puesto de trabajo por trabajador con contrato indefinido.

7. No obstante, también cabrá contratación de personal laboral con carácter temporal cuando se realice por tiempo determinado y con cargo a los créditos correspondientes a personal laboral eventual para cubrir necesidades coyunturales de duración determinada.

8. Los puestos de trabajo correspondientes a trabajadores/as en situación de excedencia, sea cual sea la modalidad de ésta, seguirán incluidos en la plantilla en tanto no se produzca la extinción del contrato por las causas legalmente o convencionalmente admitidas.

9. La relación de puestos de trabajo del personal laboral será la resultante de la valoración de los puestos de trabajo, cuya fecha máxima de finalización entrará en vigor el día de su firma y con efecto retroactivo a 1 de enero de 2007

## **Capítulo II. Ingreso y selección del personal fijo y del temporal.**

### **Artículo 20. Ingreso.**

Para el ingreso de personal laboral al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija se distinguirá entre personal laboral fijo y personal laboral temporal o contratado de duración determinada. Esta distinción no tiene otra consecuencia que determinar el procedimiento por el que se debe ingresar.

Para ingresar como personal laboral fijo es preciso superar las pruebas selectivas determinadas conforme a las Bases establecidas en cada caso, según establece el R.D. 364/95 o norma que lo sustituya.

Para el ingreso como personal laboral temporal es necesario haber sido seleccionado/a conforme a lo establecido en el art.22 de este convenio.

### **Artículo 21. Selección de personal laboral fijo.**

1. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. En cuanto al régimen para la determinación del sistema de acceso, bases de la convocatoria, contenido de las bases, convocatoria, publicación, ejercicios teóricos y prácticos y selección de candidatos se estará expresamente a lo dispuesto por el R.D. 896/1991, de 7 de junio, por el que se establece las reglas



básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de la administración local o norma que lo sustituya.

## **Artículo 22. Selección de personal laboral temporal.**

1. La selección y contratación de personal laboral de carácter temporal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se inspirará en los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como en el de publicidad. El procedimiento para la selección de este personal se ajustará a lo establecido en el presente artículo.

A los efectos de seleccionar a los/as aspirante a las contrataciones temporales se constituirá a la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión de Selección que estará compuesta por los siguientes miembros:

- El/la Presidente/a del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, o persona en quien delegue, que será el Presidente/a de la Comisión.
- El/la Concejal/a Delegado/a del Organismo, o persona en quien delegue.
- El/La Secretario/a del Organismo, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones propias del cargo. El Secretario/a de la Comisión actuará con voz, pero sin voto, en las reuniones que se celebren.
- La Gerencia y/o dirección del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija con voz y voto
- Un/a vocal por cada Grupo Político con representación en el Pleno de la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Écija, que actuarán con voz y con voto, en las reuniones que se celebren.
- Un/a Delegado/a de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

2. Para la adopción de acuerdo se requerirá la presencia de, al menos, los siguientes miembros:

- El/la Presidente/a.
- El/la Secretario/a.
- El 50% de los Vocales con voz y voto.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados, con carácter general, por mayoría de las personas presentes. Las propuestas aprobadas válidamente por la Comisión tendrán carácter vinculante para los órganos administrativos del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija





3. Las contrataciones de personal laboral de carácter temporal que se puedan producir sin el acuerdo o propuesta de contratación de la Comisión de Selección será considerada nula, salvo urgencia manifiesta y justificada, por incumplimiento de lo establecido en el presente artículo y habilitará a la representación de los/as trabajadores/as para ejercitar las acciones legales correspondientes.

4. La Comisión se reunirá a instancia del Presidente de la Comisión que propondrá la apertura de los procesos selectivos que considere convenientes para el buen funcionamiento de los servicios del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes. Con carácter general, la citación se realizará por escrito, con cuarenta y ocho horas, al menos, de antelación a la fecha de celebración de la reunión.

La Comisión decidirá sobre las siguientes cuestiones:

Comprobación de que se dan los requisitos exigidos por la legislación vigente para poder realizar la contratación.

Forma en que se realizará la oferta, bien mediante Oferta Pública a través del tablón de anuncios del Organismo, bien mediante Oferta genérica a través de SAE. Asimismo, en el caso de que se realice por Oferta Pública, decidirá el plazo de presentación de solicitudes para participar en el correspondiente proceso selectivo.

Aprobación del listado de personas admitidas y de excluidas.

Determinación de las pruebas que los/as aspirantes deberán realizar. Estas pruebas se basarán en criterios objetivos y deberá garantizarse el secreto de las mismas.

Valorará los ejercicios.

Elaborará la correspondiente propuesta de contratación a favor de los/as candidatos/as seleccionados/as.

Resolverá las reclamaciones que se puedan producir en relación con los procesos selectivos.

### **Artículo 23. Período de prueba.**

Todos los contratos se celebrarán por escrito e incluirán en todo caso el período de prueba.

El período de prueba queda establecido en diez días para el personal no cualificado, veinte días para el cualificado, tres meses los titulados medios y seis meses, para los titulados superiores.

La situación de I.T. del/la trabajador /a en período de prueba interrumpirá el





cómputo del mismo.

#### **Artículo 24. Empleo juvenil y promoción del empleo a personas con discapacidad.**

Para estimular el empleo juvenil, el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija reservará un porcentaje de las plazas convocadas y fijará, de acuerdo con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as. Dicho porcentaje no podrá ser inferior al 15 por ciento, para las modalidades contractuales de trabajo en prácticas y para la formación, de acuerdo con la legislación vigente y el 5% para personal con discapacidad y el 2% para personas con discapacidad psíquica.

Y en ningún caso existirá discriminación por sexo, nacionalidad, raza, religión, procedencia.

### **Capítulo III. Provisión y promoción profesional.**

#### **Artículo 25. Provisión de puestos de trabajo.**

1. Los procedimientos concursales para la provisión de vacantes de personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, al menos anualmente, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Concurso de traslados.
- b. Concursos de promoción
- c. Acceso a la condición de laboral fijo.

2. Previo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, los procesos podrán llevarse a cabo separadamente por grupos o categorías, en función de las necesidades existentes.

#### **Artículo 26. Concurso de traslados.**

1. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual este Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija convoca a la ocupación de una plaza vacante presupuestariamente dotada, y por el cual el/la trabajador/a fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar una plaza de dicho carácter, de su misma categoría profesional y para la que reúna los requisitos establecidos en la R.P.T.

2. El concurso de traslados afectará a todas las plazas vacantes presupuestariamente dotadas que existan en el momento de la convocatoria y cuyo sistema de provisión sea este tipo de concurso.



3. Será criterio determinante para el baremo de este concurso el de la permanencia en el puesto desde el que se concursa.

En caso de empate se estará a la antigüedad en el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes.

4. Supuestos especiales:

a. Personas Excedentes forzosas. Este personal tendrá preferencia absoluta para ocupar la plaza. En caso de ser varios los/as trabajadores/as sujetos a esta preferencia absoluta, se decidirá entre ellos conforme a lo señalado en el apartado 3.

b. Personas Excedentes voluntarias. Para aplicar el baremo señalado a este personal se tendrá en cuenta que la permanencia en el puesto desde el que se concursa será la suma de los siguientes períodos: el correspondiente a la ocupación efectiva del puesto de trabajo en el que se le concedió la excedencia y, el que hubiese transcurrido desde la fecha de reingreso hasta la fecha que señale la convocatoria de concurso.

5. Las convocatorias serán acordadas con la representación unitaria, que estará presente en todo el proceso con voz y voto hasta la finalización del mismo.

6. Resuelto definitivamente el concurso, el/la trabajador/ a deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo solicitar nueva plaza en ningún otro concurso de traslado hasta transcurridos 1 año de desempeño efectivo en el nuevo destino.

Baremación de méritos:

1. Por poseer título académico relacionado con el puesto a que se concursa, aparte de la exigida para acceder al grupo a que se pertenece, hasta un máximo de 1"50 puntos, en la forma siguiente:

Titulación máxima dentro de la rama, profesión o especialidad, 1"50 puntos.

Segundo nivel de titulación con las características anteriores, 0"75 puntos.

Tercer nivel de titulación con las características anteriores, 0"50 puntos.

A estos efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación y Ciencias con carácter general y válido a todos los efectos.

No se valorarán como méritos, títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.



2. Por la participación en cursos y seminarios, siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1"50 puntos, en la forma siguiente:

Cursos de 1 a 10 h            0"10 puntos.

Cursos de 11 a 20 h        0"25 puntos.

Cursos de 21 a 40 h        0"35 puntos.

Cursos de 41 a 100 h       0"50 puntos.

Cursos de 101 a 300 h      0"75 puntos.

Cursos de más de 300 h    1"00 puntos.

Si el curso fuera impartido por un organismo oficial; 0"20 puntos (adicionales).

En caso de que en el curso se hubieran efectuado pruebas calificadoras finales y éstas no se hubieran superado, no se valorará como méritos.

3. La antigüedad se valorará hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente:

- Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en el Organismo, 0"25 puntos.

- Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en otras Administraciones Públicas, 0"10 puntos.

- Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, en un puesto de nivel del complemento de destino existente inferior al asignado al puesto al que se opta, 0"10 puntos (adicionales).

4. La experiencia en las mismas áreas de conocimiento correspondientes a las del puesto solicitado se valorará hasta un máximo de 8"70 puntos, en la forma siguiente:

- Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija., y similares características, hasta un máximo de 5 puntos, 0"75 puntos.

- Por cada año de servicio o fracción superior de seis meses en puesto de similares características de otras Administraciones, hasta un máximo de 2 puntos, 0"50 puntos.

- Por cada año de servicio o fracción superior a seis meses en puesto de similares características en la empresa privada, hasta un máximo de 1"70 puntos, 0"40

puntos.

- Los puntos así obtenidos podrán variar en +/- 0"20 puntos años, en función de que la experiencia alegada se corresponda en mayor o menor medida con las funciones a desarrollar en el puesto a que se concurse.

5. Se valorarán, hasta un máximo de 0"50 puntos, otros méritos tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios etc., impartidos por el/la aspirante, siempre y cuando estén relacionados con las funciones asignadas al puesto a desempeñar.

Esta prueba no será tenida en cuenta en la obtención de los puntos mínimos para aprobar.

6. Este baremo servirá como base general, no obstante se podrá negociar entre la Representación legal de los/as Trabajadores/as y el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, la baremación para cada convocatoria.

7. Las Comisiones de Servicio o nombramientos, que hayan reunido los requisitos legales establecidos de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, serán valorados como méritos.

### **Artículo 27. Concursos de promoción.**

1. Los concursos de promoción podrán ser de dos modalidades:

- a. Concursos generales.
- b. Concursos específicos.

2. Concursos generales son aquellos en los que se aspira a ocupar una categoría correspondiente a un grupo superior o distinta categoría en el mismo grupo. Podrán participar en estos concursos los/as trabajadores/as que ostenten la condición de fijos que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional desde la que se concursa. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente él /la trabajadora, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para el grupo o categoría a la que se aspira.

3. Estos concursos se ajustarán al siguiente procedimiento:

- a. El Organismo aprobará el baremo y, en su caso, el contenido de las pruebas objetivas a realizar por los aspirantes para acreditar su adecuación al grupo o categoría. El baremo y las pruebas serán acordados con la representación unitaria.
- b. En caso de realizarse pruebas, la evaluación de éstas sólo podrá ser de apto o no apto, de modo que, acreditada la aptitud, sea la aplicación del baremo de



méritos lo que determine el mejor derecho para el acceso.

c. En las comisiones de valoración tendrán participación los representantes de los/as trabajadores/as.

4. Concursos específicos son aquellos en los que se aspira a ocupar un puesto de trabajo correspondiente, en su caso, a una o varias categorías del mismo grupo. Estos concursos se realizarán, en todo caso, cuando los puestos a cubrir sean de naturaleza directiva. Los requisitos de participación y el procedimiento a que deben ajustarse estos concursos serán los mismos que los establecidos para los concursos generales.

### **Artículo 28. Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período de entre 12 meses y 24 meses, podrá solicitar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada, a efectos de promoción profesional conforme a la legislación vigente.

2. A tal efecto se considerarán trabajos de superior categoría los que así vengán determinados por aplicación de la normativa laboral vigente.

3. Durante el tiempo de desempeño de los trabajos de superior categoría, los/as trabajadores/as devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, debiendo ser abonadas con la liquidación de haberes mensual como tales desempeños de trabajos de superior categoría.

4. Ningún/a trabajador/a podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a 90 días naturales, manteniéndose los demás derechos relativos a la categoría profesional que poseyera y comunicándolo a los representantes legales de los/as trabajadores/as, sin merma de sus retribuciones.

Transcurrido el período citado, el/la trabajador /a no podrá volver a ocupar ningún trabajo de categoría inferior hasta transcurrido un año.

5. A los efectos oportunos se consideran trabajos de inferior categoría a los especificados por el R.D.L. 1/1995, en su artículo 39.

## **Capítulo IV. Suspensión del contrato y excedencias.**

### **Disposiciones generales.**

### **Artículo 29. Excedencia voluntaria y por cuidado de familiares.**

#### **1. Excedencias voluntarias.**



Los/as trabajadores/as fijos/as que lleven como mínimo 1 año al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco. Si el período de antigüedad fuera de tres años la excedencia podrá llegar a ser hasta de diez años.

El plazo para solicitarla será de sesenta días como mínimo con anterioridad a la fecha de solicitud de efectividad de la misma.

La solicitud deberá ser informada por la Comisión de Interpretación del Convenio y deberá ser resuelta por el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija en un plazo no superior a treinta días desde la recepción de la solicitud.

Con una antelación mínima de sesenta días a la fecha de finalización del período de excedencia, el/la trabajador/as en dicha situación deberá comunicar al Organismo su intención de continuar en dicha situación por un período de hasta el máximo del tiempo que le restase y al que inicialmente tuviese derecho, o su reincorporación.

Si no se produjese solicitud expresa del trabajador/a, en el tiempo máximo marcado, se extinguirá automáticamente la relación laboral., salvo justificación adecuada por parte del/la trabajador/a por fuerza mayor imponderable.

El Organismo comunicará al/la trabajador/as en el plazo de un mes como máximo, la existencia o inexistencia de vacantes.

Con la solicitud de reingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo y categoría, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso u otro voluntario de mayor antigüedad en la solicitud de reingreso.

En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia, hasta no haber cubierto un período de dos años efectivos al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, contados a partir de la fecha de reingreso.

## **2. Excedencia por cuidado de familiares.**

### **A) Excedencia por cuidado de hijos e hijas**

a.1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de los/as hijos/as desde el momento del nacimiento o adopción hasta que el/la hijo/a cumpla los 3 años de edad. Teniendo derecho asimismo a la reserva del puesto, turno y centro de trabajo.

a.2. El mismo derecho, consagrado en el párrafo anterior, tendrán los/as trabajadores/as que adopten legalmente un hijo o una hija.



a.3. En los casos de los párrafos anteriores, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

B) Excedencia por cuidado de personas dependientes.

b.1. También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años el personal para atender al cuidado del/la cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

b.2. La excedencia terminará:

b.2.1. Por el agotamiento del periodo concedido, produciéndose el reingreso al día siguiente de la finalización del mismo.

b.2.2. Por fallecimiento de la persona causante de la excedencia. En este caso deberá solicitar el reingreso dentro de los 15 días siguiente al óbito

b.2.3. Por voluntad expresa de la persona excedente con una antelación previa de 15 días.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal, mujeres u hombres.

No obstante, si dos o más personas al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes generasen este derecho por el primer sujeto causante, el Organismo Autónomo local de Juventud y Deportes podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

Dicha excedencia podrá concederse a petición del/la interesado/a, por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con antelación suficiente para garantizar la prestación del servicio.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Organismo Autónomo Local de





Juventud y Deportes, especialmente con motivo de su reincorporación.

Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto, turno y centro de trabajo: también podrá participar en los procedimientos de promoción o de traslado que se celebren durante el periodo en que se encuentre en excedencia.

### **Artículo 30. Excedencia forzosa.**

Las excedencias forzosas se producen por las siguientes causas:

1. Cuando el/la trabajador/a con contrato indefinido por sanción disciplinaria sea declarado/a en situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiese impuesto, solicite el reingreso hasta el momento del mismo.
2. Cuando una vez concluido el período de excedencia voluntaria concedida para atender al cuidado de hijos/as el/la trabajador/a con contrato indefinido solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.
3. Cuando por acuerdo de Órgano competente del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija o se decretara la reforma de plantilla o supresión de plaza / plazas o puesto de trabajo cuyo titular sea trabajador/a con contrato indefinido, y suponga al mismo tiempo el cese obligado en el servicio activo.

Las personas excedentes forzosas, deberán participar necesariamente en todos los concursos que se convoquen, previa notificación personalizada al efecto, solicitando los puestos de trabajo que de igual grupo y similar categoría les pudieran corresponder. De no llevarlo a cabo, serán declarados en situación de excedencia voluntaria en interés particular.

El Organismo, por lo que se refiere a las personas excedentes forzosas, podrá disponer, cuando las necesidades del servicio lo exijan la incorporación obligatoria de las mismas a puestos de trabajo de su grupo y similar categoría.

Los/as trabajadores/as excedentes forzosos tendrán derecho a percibir el sueldo, complementos destino, complemento específico trienios y pagas extraordinarias, así como el cómputo del tiempo en dicha situación a efectos de trienios y derechos pasivos.

4. Excedencia por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato que imposibilite la asistencia al trabajo.

Se entiende por cargo público:



- La elección para Senador/a de las Cortes Generales.
- La elección para Diputado/as de Asambleas autonómicas del Parlamento Europeo.
- Concejal/a de Ayuntamiento con plena dedicación.
- Alcalde o Alcaldesa con plena dedicación.
- O nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas (Comunitarias, Internacionales, Centrales, Autonómicas, Locales).
- Delegados/as provinciales de las distintas Consejerías y equivalentes nombrados/as por Decreto de Consejo de Gobierno.

El reingreso al servicio activo desde la situación de excedencia forzosa habrá de realizarse en el plazo de un mes a partir del cese en el cargo

### **Artículo 31. Suspensión de contrato.**

El régimen de aplicación a la suspensión del contrato de trabajo será el establecido por el artículo 45.1 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Las condiciones relativas a la suspensión del contrato de trabajo, tendrán el carácter de mínimas, quedando subordinadas a cualquier disposición o acuerdo más favorable.

### **Artículo 32. Baja por I.T.**

En caso de situación de I.T. del/la trabajador/a, este/a tendrá derecho, desde el primer día de la baja a percibir el cien por cien de las retribuciones fijas y/o periódicas, abonándose por parte del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija y encargándose éste de requerir a la Seguridad Social la parte que por este concepto le corresponda.

### **Artículo 33. Jubilación.**

La Empresa facilitará la jubilación a todos los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos que establecen la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas de establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. No obstante, si durante la vigencia del presente Convenio se dictarán normas que modifiquen las actuales, en cuanto edad obligatoria y otros requisitos, automáticamente serán de aplicación.

## **Capítulo V. Tiempo de trabajo y de descanso.**

### **Artículo 34. Jornada.**



1. La jornada de trabajo efectivo será 35 horas semanales.

Su distribución estará de acuerdo con las necesidades de cada centro y quedará reflejada en sus respectivos calendarios laborales.

Sin exceder del cómputo anual de 1.448 horas (calcular el tiempo de trabajo máximo anual en relación a las 35 horas/semana)

2. El horario de los diferentes servicios será el que establezca el Organismo. Cuando la modificación o variación del horario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

3. Dentro de la jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo. Cuando el/la trabajador/a realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos descansos de 15 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como de trabajo efectivo.

4. Cuando la jornada se realice a turnos, la duración de estos no podrá exceder de 9.00 horas diarias y entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12.00 horas.

5. Para aquellos/as trabajadores/as cuya actividad se desarrolle esencialmente en centros o lugares no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal comenzará a partir del lugar de recogida o reunión, o centro de control, tanto en la entrada como en la salida del/la trabajador/a.

6. Para aquellas/as trabajadoras/as menores de 18 años según lo estipulado en el art. 34 del E.T.

### **Artículo 35. Festivos.**

1. El calendario de festivos para el período de vigencia del Convenio será anualmente el establecido por las distintas administraciones públicas competentes al efecto, y además el día 22 de mayo de cada año natural, festividad de Santa Rita y los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de no laborable a todos los efectos.

2. Excepcionalmente, todo/a trabajador/a, que por circunstancias de su puesto de trabajo, tenga que desarrollar el mismo en día festivo, tendrá derecho al abono de este como horas extraordinarias, según el art. 61 de este convenio, o a un descanso compensatorio de dos días, a elección del/la trabajador/a, cada vez que esto suceda. La Comisión de Interpretación del Convenio determinará si las necesidades del servicio están justificadas o no, en caso de que no lo estén se denegará la realización de dichas horas.

### **Artículo 36. Descanso semanal.**

1. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos que como regla general comprenderá sábados y domingos.

En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso semanal, previo acuerdo con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as y en su defecto con el/la trabajador/a afectado/a.

2. Esta cláusula no será de aplicación en aquellos servicios que por sus características habitualmente se presten en festivos.

### **Artículo 37. Vacaciones.**

1. El período de vacaciones anuales retribuidas es de 31 días naturales, pudiéndose dividir a petición del/la empleado/as en períodos no inferiores a (7 días) quince días de duración cada uno o 22 días hábiles en periodos no inferiores a 5 días hábiles y en función de la antigüedad hasta 15 años.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad que se indican en el punto anterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

- Quince años de servicios: veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicios: veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referenciada.

A los efectos previstos en el presente apartado no se consideraran como días hábiles los sábados.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, respetando las que voluntariamente elija el/la empleado/a, si el servicio lo permite.

3. El personal que no disfrute sus vacaciones, por motivos del servicio establecido de forma obligatoria, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá tres días laborables más de vacaciones por cada quince días de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

4. Si algún trabajador/a es obligado/a interrumpir sus vacaciones por exigencias



del servicio, el tiempo de interrupción se compensará con posterioridad en cuantía doble y no será retribuido.

5. Las vacaciones se disfrutaran hasta el 15 de enero del siguiente año.

6. El/la trabajador/a podrá permutar sus vacaciones sobre la base de garantizar los servicios.

7. Antes del día 31 de marzo se confeccionará para todo el período anual, el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la Jefatura de cada departamento o servicio y el personal del mismo, sobre la base de los principios de voluntariedad, rotación y sorteo en caso de coincidencia o desacuerdo, a fin de atender dicho servicio.

Por necesidades del servicio, el citado calendario podrá ser modificado conjuntamente con los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as, con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista, respetándose siempre quince días de los solicitados por el/la trabajador/a, y siendo compensado en la forma prevista en el punto 2.

8. Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el/la trabajador/a pasara a la situación de baja por enfermedad o accidente, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija. Una vez dado de alta, podrá disfrutar las vacaciones que le resten. Igual tratamiento se aplicará a aquellos/as trabajadores/as que se incorporen a sus puestos de trabajo tras un período de baja laboral.

9. El/la trabajador/a de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año.

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

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

### **Artículo 38. Permisos y licencias retribuidas.**



1. El régimen de permisos y licencias retribuidas, queda establecido en la siguiente forma:

a. Con motivo de matrimonio del/la trabajador/a, 20 días naturales.

b. Con motivo del matrimonio o unión de hecho de familiares de primer grado, 1 día, y si es fuera de la localidad ampliable hasta 3 por razón de la distancia hasta el lugar de celebración del matrimonio.

c. Con motivo de parto, la trabajadora tendrá derecho a un período de 20 semanas ininterrumpidas, ampliable hasta 26 por parto múltiple. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada. No obstante, en caso de que el padre del/la recién nacido/a trabajase, la trabajadora podrá optar porque sea aquel quien disfrute de las últimas cuatro semanas del período al que tenga derecho, salvo factor de riesgo para la salud de la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, corresponderá al padre hacer uso de este período, este derecho se podrá acumular al periodo de vacaciones, aun habiendo expirado el año natural.

d. Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija diez días hábiles de permiso retribuido, este derecho se podrá acumular al periodo de vacaciones, aun habiendo expirado el año natural.

e. Incorporar la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos e hijas menores de 12 meses, por un permiso que acumule en jornada completa al periodo correspondiente. Dicho permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

f. Con motivo del nacimiento o adopción de hijos/as, o interrupción del embarazo, tres días naturales si es en la propia localidad y cuatro si en otra localidad, ampliables según circunstancias justificadas. Si el nacimiento es de un nieto/a corresponderá un día de permiso, y si es fuera de la localidad ampliable hasta 3 por razón de la distancia.

g. En caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que tengan que permanecer hospitalizados/as después del parto, podrán ausentarse dos horas diarias retribuidas y en dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria.

h. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

i. La trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a



técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización.

j. La trabajadora en situación de embarazo, o parto reciente que esté sometida a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, en la del feto o a una posible interrupción sobre la lactancia tienen derecho a una adecuación de sus condiciones de trabajo, bien sea adaptándole el puesto o destinándola a otro puesto correspondiente a su Cuerpo/Escala preferentemente en otros departamentos del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deporte y dentro de la misma localidad.

k. Con motivo de adopción de menores de 6 años, en la que se acredite la necesidad de cuidados personales directos, 56 días naturales contados a partir de la fecha de adopción, ello siempre que ambos padres trabajen, pudiéndose ser ejercido por uno solo de los mismos.

l. Con motivo de la lactancia de un hijo menor de 16 meses se estará a lo dispuesto en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

m. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a un/a disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo en un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 o 60 por ciento, respectivamente, de la totalidad de las retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal hubiese prestado en su caso, una jornada de trabajo reducida en los periodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

n. En caso de enviudar el/la trabajador/a teniendo hijos/as menores de 12 años o personas a su cargo con disminución física, psíquica o sensorial que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a 40 días naturales.

o. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de personas con consanguinidad hasta de primer grado, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad ampliable según las circunstancias, y con las mismas causas con respecto a consanguinidad de segundo grado, el permiso será de 2 días hábiles y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

p. Por fallecimiento o accidente de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad (padre, madre, hijos/as, cónyuge, suegro, suegra), 6 días naturales cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Y 8 días naturales cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de fallecimiento o accidente de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, cuñados/as), el permiso será de 2 días hábiles y de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.



q. Se tendrá derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

r. Por traslado del domicilio habitual tres días naturales, aumentándose a cinco cuando dicho traslado sea fuera del término municipal.

s. El/la trabajador/a que curse estudios en centros de enseñanza reglada tendrá derecho a un día laborable al año, a elección del/la trabajador/a, antes de los exámenes, por cada una de las asignaturas del curso en primera convocatoria y siempre presentando la justificación de los mismos.

t. Por exámenes, el día de realización o asistencia a los mismos aportando el justificante.

u. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal el tiempo necesario.

- Asistencia a Juzgados y titulares previa citación.

- Asistencia de Alcaldes, Alcaldesas y Concejales/as a las sesión de Pleno y Comisiones cuando tengan plena dedicación

- Cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral

- Asistencia a sesiones de un Tribunal de exámenes de Oposiciones, a Comisiones de Valoración con nombramiento de la autoridad competente.

v. Ocho días laborables de cada año natural por asuntos propios sin justificar, no incluidos en los apartados anteriores.

El personal a turnos, tendrá derecho por este concepto a 10 días, siempre que las circunstancias del servicio lo permitan.

En los años que los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado, domingo o festivo, se adicionarán dos días más en concepto de asuntos propios.

w. En caso de siniestro por incendio, inundación, hundimiento, etc., en el domicilio familiar, el/la trabajador /a afectado/a tendrá derecho a un permiso de cinco días.

x. Por asistencia médica del/la empleado/a o familiar de primer grado de consanguinidad cuando la persona enferma, por sus circunstancias, necesite ser acompañado/a el tiempo necesario.

y. Durante los días feria local (miércoles, jueves y viernes), Semana Santa (lunes, martes y miércoles) y durante los meses de julio y agosto, la jornada de trabajo se realizará en horario de 9.00 a 14.00. En la valoración de puestos de trabajo





para aquellos servicios en los que por su naturaleza no puedan tener esta reducción de horario, se estudiará su compensación.

z. Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar y profesional, estableciendo el derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario de obligado cumplimiento para quienes tengas a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como que tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Excepcionalmente se podrá conceder, con carácter personal y temporal la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales.

Aquellas personas que tengan hijos o hijas con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán 2 horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o la hija discapacitado/a reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo

aa. En caso de enfermedad o accidente, el/la trabajador/a estará obligado/a, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los servicios de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencia.

bb. La empleada pública víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en distinta unidad administrativa del Ayuntamiento de Écija o en otra localidad.

cc. La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán retribuciones íntegras

dd. Las personas trabajadoras del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

2. Todas las peticiones de permisos deberán ser comunicadas, a través del Registro del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija., que a su vez lo comunicará al jefe del servicio correspondiente, con cuarenta y ocho horas de antelación, salvo caso de urgencias.



3. Las licencias establecidas en el presente artículo serán igualmente de aplicación siempre que concurren las mismas circunstancias a las parejas de hecho que tengan más de 6 meses de convivencia debidamente acreditada mediante certificación Municipal.

### **Artículo 39. Licencias sin retribución.**

Su régimen se regulará por la comisión paritaria de seguimiento, sin que el período máximo de licencia pueda exceder de 90 días por año.

### **Artículo 40. Gratificaciones y horas extraordinarias.**

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados.

Para la realización de estos servicios se realizará un concurso entre los/as empleados/as de este Organismo que reúnan los requisitos en cuanto a categoría profesional y conocimientos, teniendo preferencias aquellos/as trabajadores/as adscritos al Área afectada que no hayan realizado otros de esta naturaleza en el año en curso.

2. Sólo podrán realizarse horas que tengan la consideración de extraordinarias las que sean necesarias para cubrir daños urgentes o necesidades imprevistas de los distintos servicios del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija. Para las necesidades imprevistas el cómputo anual no superará las 50 horas.

Las horas extraordinarias realizadas, serán retribuidas económicamente según el art. 61 de este convenio y siempre dentro del mes siguiente al de su realización o bien serán compensadas mediante descanso adicional doble de las horas trabajadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. La prestación de servicios extraordinarios, que en todo caso serán retribuidos o compensados, fuera de la jornada normal de trabajo sólo podrá efectuarse cuando haya sido autorizado previamente por la jefatura de personal, a instancia de la jefatura afectada, siendo su realización de carácter voluntario para el empleado.

De dicha autorización previa, quedan excluidos los servicios extraordinarios de carácter urgente, entendiéndose como tales aquellos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que además serán de realización obligatoria, en cuyo caso se justificarán posteriormente y en un plazo no superior a 5 días.

4. Mensualmente el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija informará por escrito a los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as de



los servicios extraordinarios realizados, número de horas empleadas, personal que las ha efectuado, cantidades que se han abonado, o en su caso, tiempo de descanso en que se han compensado y servicios a los que están adscritos.

#### **Artículo 41. Oferta de empleo público.**

Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio.

La Oferta Pública de Empleo será aprobada por el Pleno del Organismo en el primer trimestre de cada año, en función de la aprobación de los Presupuestos.

El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija tras la negociación y preparación de los planes de oferta, aprobará y publicará anualmente, de conformidad con la legislación vigente, la Oferta Pública de Empleo, para el ejercicio correspondiente, dentro del mes siguiente a la aprobación de los Presupuestos.

Las plazas dotadas que no hayan sido cubiertas con los efectivos del personal existentes, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, constituyen la oferta de Empleo del Organismo.

La Oferta de Empleo deberá contener necesariamente todas las plazas con dotación presupuestaria y que se hallen vacantes, así como aquellas otras que se van a producir por jubilación por edad, dentro del ejercicio correspondiente. Indicará asimismo las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

No podrá contratarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, salvo que se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación, teniendo en cuenta que únicamente podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida necesidad y no pueda ser desempeñado por trabajador/a fijo/a, en todo caso, se requerirá informe previo de la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

### **Capítulo VI. Formación y especialización.**

#### **Artículo 42. Formación profesional.**

1. La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los/as trabajadores/as y un



mecanismo eficaz e indispensable para articular la movilidad y la promoción, y como consecuencia de ello, un mejor servicio público.

La formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación del Organismo, por lo que éste se compromete a incrementar sustancialmente la oferta de formación y vincularla al desarrollo del/la trabajador/a y a la promoción.

Se elaborará anualmente un plan de formación que estará vinculado a la planificación integral de recursos humanos. A la hora de negociar con los representantes sindicales el plan de formación, se estudiará su financiación, gestión y los tiempos para la formación.

2. Se configurará tres grandes grupos de cursos para:

- a. Promoción de un grupo a otro.
- b. Provisión de puestos diferentes y áreas diferentes de la que se ocupa.
- c. Actualización, adaptación y reciclaje del mismo puesto y área que se ocupa.

3. Los planes de formación se expondrán en todos los centros de trabajo durante quince días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción que nunca será inferior a 20 días.

4. El/la trabajador/a podrá acceder a la realización de cualquier acción formativa relacionada con las funciones que desempeña con absoluto respeto de igualdad de oportunidades, debiéndose hacer pública las relaciones de solicitantes con anterioridad a la celebración de la acción formativa y ateniéndose en todo caso a la baremación y criterios de selección de los/as trabajadores/as que deseen asistir a las acciones formativas organizadas y subvencionadas por el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes.

5. Se promocionará a través de la Comisión de Formación todos aquellos cursos de carácter comarcal que se puedan realizar en esta plaza, siendo como mínimo uno al año.

6. El personal que realice cursos de capacitación o reciclaje de un nuevo puesto de trabajo, que determine el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, el tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

7. Anualmente se aprobará una partida presupuestaria para cubrir los gastos para la formación que podrá consistir total o parcialmente en los costos de la matrícula del curso y/o inscripción, así como los gastos cuando se requiera desplazamiento o alojamiento por este mismo motivo, se indemnizaran según se expresa en el art. 62 de dietas.



Estas acciones Formativas Subvencionadas por el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes seguirán los siguientes requisitos:

**I.** La petición para asistir a una acción formativa se realizará de forma voluntaria por el/la trabajador/a y en la forma y fecha establecida para cada convocatoria.

**II.** Todas las solicitudes se remitirán al departamento de personal del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija que se encargara de enviar las solicitudes que hubiera a la Administración u Organismo que imparta u organice la acción formativa, así como a los representantes de los trabajadores.

**III.** Una vez confirmado el número de plaza/s para asistir a la acción formativa, se aplicará, por la Comisión de Formación, los criterios que se recogen en este documento, seleccionando a la/s persona/s candidata/s que asistirán.

**IV.** La asistencia a cualquier acción formativa estará limitada o supeditada a que la misma no afecte o produzca ningún menoscabo en el ejercicio de la función o del servicio que se esté realizando por el personal trabajador solicitante. Según criterio de la comisión de formación.

**V.** Todas las solicitudes que no sigan este procedimiento se rechazarán y quedaran anuladas automáticamente.

**VI.** Se entiende que la acción formativa será dentro del horario laboral habitual, en caso de que exceda de dicho horario de trabajo, el tiempo excedente realizado se compensara con doble tiempo de descanso.

**VII.** La cantidad anual por trabajador,/a se determinara por la comisión de formación en base a la partida presupuestada para Formación, por cada año de vigencia, para realización de acciones formativas.

**VIII.** Todo aquel trabajador/a que asista o realice alguna acción formativa sin el previo conocimiento y aprobación de la Comisión de Formación y la Representación legal de los/as Trabajadores/as, en ningún caso tendrá derecho a percibir ningún tipo de compensación económica con cargo a la partida de formación de este Organismo.

#### **Criterios:**

a. El interés que para el servicio tenga la realización de esta acción formativa (+ 2"5 puntos).

b. La relación entre el contenido del curso y él puesto que se desempeña o se va a desempeñar (+ 2"5 puntos).

c. En aquellos supuestos que dos o más trabajadores / as hayan solicitado asistir a





las mismas acciones formativas que se ajusten a los anteriores criterios, tendrán preferencias aquellos trabajadores /as que reúnan los siguientes requisitos.

1. Que hayan realizados menor números de acciones formativas.
2. Si persistiese la igualdad será preferente en número de horas totales de acciones formativas realizadas por los trabajadores / as., de acuerdo con el siguiente baremo.
  - e.1. Si ha realizado de 1 a 10 horas (- 0"10 puntos).
  - e.2. Si ha realizado de 11 a 20 horas (- 0"25 puntos).
  - e.3. Si ha realizado de 21 a 40 horas (- 0"35 puntos).
  - e.4. Si ha realizado de 41 a 100 horas (- 0"50 puntos).
  - e.5. Si ha realizado más de 100 horas (- 0"75 puntos).
3. Antigüedad en la Empresa.
4. Sorteo.
  - d. El/la trabajador/a que una vez designado para asistir a una acción formativa, renunciara voluntariamente o no asistiera a la misma, sin motivo que lo justifique, será penalizado, en relación con las horas de que constara dicha acción formativa, según la baremación del criterio E, teniéndose en cuenta para la próxima solicitud que efectúe el mismo.
  - e. Una vez designada/s la/s persona/s trabajadora/s que asistirán a la acción formativa, el resto quedara/n pendiente/s, por orden de puntuación, por si se produjera la renuncia de la/s persona/s trabajadora/s designada/s o se ampliara el cupo de plazas de esta acción formativa
  - f. Cualquier duda o problema que se pudiese plantear tanto en la interpretación como en la aplicación de estos criterios, será estudiada y resuelta por la Comisión de Formación, informando debidamente a aquellas personas trabajadoras que la hubiesen planteado o se consideren afectadas o perjudicadas.
  - g. En el caso que la acción formativa fuera la misma y con el mismo programa los/as trabajadores/as no podrán realizar nada más que una vez dicho curso.

## **Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 43. Seguridad y salud laboral.**

Considerando que los/as trabajadores/as del Organismo Autónomo Local de



Juventud y Deportes, tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes.

#### **Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud y Delegado de Prevención.**

1. El Comité de Seguridad y Salud o el/la Delegado/a de Prevención desarrollará su propia normativa de funcionamiento.

2. Delegado de prevención:

a) Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b) Serán designados/as por los/as representantes de los/as trabajadores/as.

c) En cuanto a competencias, facultades y garantías se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, y demás normas de desarrollo, con independencia de cuantas otras les venga impuestas en el propio Reglamento del Comité de Seguridad y Salud.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud o del/la Delegado/a de Prevención serán:

- Estudiar y promover una política adecuada de seguridad y salud laboral para todos los centros de trabajo dependientes del Organismo, a tenor de las distintas categorías profesionales.

- Organizar campañas de sensibilización y formación del colectivo trabajador en materia de salud y seguridad laboral.

- Investigar los accidentes laborales y las enfermedades profesionales con relación a sus causas y sus consecuencias.

- Promover la paralización provisional de actividades ante la presencia de riesgos graves de accidentes para el personal.

- El estudio de la uniformidad necesaria para los distintos puestos de trabajo.

- La elaboración del reglamento de salud y seguridad laboral del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.

Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas por la normativa en vigor o que le encomiende la Comisión de I.D.S. del Convenio Colectivo.



El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud y seguridad laboral de todos/as los/as trabajadores/as, y especialmente para los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral o Delegado/a de Prevención para el mejor ejercicio de sus funciones, mediante la organización directa o la concertación con otras entidades para la celebración de cursos y seminarios.

3. El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud y como parte de la misma, se practicarán reconocimientos médicos voluntarios anuales a todos los trabajadores/as.

El citado reconocimiento médico como mínimo consistirá de:

a) Examen Antropométrico.

b) Examen Oftalmológico.

c) Examen de Boca, Nariz, Oídos, Cuello, Tórax, Abdomen, Columna y Extremidades.

d) Analítica completa de sangre y orina.

4. Igualmente se efectuará un programa de vacunación en aquellos servicios en los que se trate con grupos de alto riesgo.

5. Los riesgos específicos de algunos de los puestos de trabajo del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, supondrán una periodicidad menor en el examen médico, al margen de la especialización de dichos reconocimientos, tales cuestiones serán examinadas y acordadas por el Comité de Salud y Seguridad Laboral o Delegado/a de Prevención.

6. Aquellos / as trabajadores / as que mantengan una situación de I.T. en un período igual o superior a 180 días, se le practicará nuevo reconocimiento médico antes de la incorporación a su puesto de trabajo. Al igual que a todos los trabajadores de nuevo ingreso

7. El reconocimiento médico anual es un derecho del/la trabajador/a, de tal forma que ante la posibilidad de renuncia de su ejercicio, esta deberá hacerse constar por escrito previo a llevarse a cabo para dicho trabajador/as en la fecha prevista por el calendario a tales efectos elaborado

8. En todos los centros de trabajo habrá como mínimo un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto con carácter general y con aquellas especificadas necesarias en razón de los especiales riesgos de los puestos de trabajo existentes en las mismas



### **Artículo 45. Vigilancia de la salud.**

1. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona pueda constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá por la realización de aquellos procedimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los/as trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la Administración o a otras personas sin el consentimiento expreso del interesado o la interesada.

3. No obstante, a lo anterior, a las personas u órgano con responsabilidades en materia de prevención se le informará de las condiciones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventivas.

### **Artículo 46. Uniformes y ropa de trabajo.**

1. El Organismo dotará de ropa de trabajo a los/as trabajadores/as que se le exija uniformidad en función de su actividad.

Los/as trabajadores/as deberán utilizar la ropa suministrada por el Organismo respetando la uniformidad.

2. La entrega de prendas se realizará dos veces al año, en la primera quincena de mayo la de verano y en la primera quincena de octubre la de invierno, ambas incluyen el calzado.

Todas las prendas a entregar serán acordes con la normativa de salud laboral y su concreción será competencia del Comité de Seguridad y Salud o Delegado/a de Prevención.



3. Transcurrido el período de entrega sin haberse efectuado la misma la comisión paritaria establecerá la indemnización correspondiente. El incumplimiento por parte del Organismo de la entrega efectiva de ropa de trabajo obligará a indemnizar a los/as trabajadores/as.
4. El Comité de Seguridad y Salud realizará un estudio anual en el que se determinará el número de prendas y las características de las mismas.
5. Del mismo modo el Comité de Seguridad y Salud o Delegado/a de Prevención deberá tener en cuenta la normativa relativa a uniformidad que pueda afectar a los distintos puestos de trabajo objeto de análisis.

## Capítulo VIII. Derechos.

### Artículo 47. Derecho de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija acogidos al presente Convenio, gozarán de los siguientes derechos en materia de libertad sindical:

1. Realización de reuniones con carácter asambleario, fuera de la jornada laboral:
  - a. De carácter general: mediante preaviso de 24 horas al Organismo. Podrán ser convocadas por la Representación legal de los/as Trabajadores/as, las Secciones Sindicales o el 20 por ciento del total de la plantilla.
  - b. De carácter sectorial o parcial: con las mismas consideraciones que el apartado A) antes citado, e incluso por el 20 por ciento de los componentes del grupo profesional del que se trate.
2. Realización de reuniones de carácter asambleario, dentro de la jornada laboral:

La Representación legal de los/as Trabajadores/as dispondrá de 30 horas anuales, las secciones sindicales dispondrán de 10 horas anuales cada una, estas últimas siempre que tengan el carácter de más representativas o alcancen un índice del 10 por ciento de votos en las últimas elecciones sindicales llevadas a cabo, reduciéndose a 6 si el índice en la votación no llegara al 10 por ciento citado pero fuera superior al 6 por ciento, y en todo caso a 5 horas.

Las asambleas convocadas para media hora antes de la finalización de la jornada laboral o del inicio de la misma, no serán contabilizadas para los/as convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

El preaviso para este tipo de asambleas es de 24 horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de la jornada laboral no comprendidas dentro del párrafo anterior, se computarán para sus convocantes y se realizarán



con un preaviso de 24 de horas si su carácter es excepcional y 48 si no fuera este su carácter.

3. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas y que previamente hayan sido pactados.

4. En el supuesto de declaración de huelga legal, los servicios mínimos esenciales que el Organismo presta a la ciudadanía quedarán garantizados, negociándose éstos entre las partes legitimadas para ello en el marco básico de los servicios mínimos exigidos.

5. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo antes del 8.º día desde el preaviso de la huelga, será la autoridad competente quien lo fije, según la legislación vigente.

6. Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si así lo solicitan a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que estén afiliados/as.

7. El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, tomará a su cargo la defensa de los/as trabajadores/as que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia o fallo, dolo, negligencia o mala fe, y asimismo salvo renuncia expresa del mismo interesado o ser el Organismo el demandante.

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

8. El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, garantiza un premio a la jubilación por edad, al cumplir los 65 años o por invalidez, consistente en el abono de dos mensualidades completas, aparte de la que pudiera corresponderle por otros organismos.

#### **Artículo 48. Protección del/la trabajador/a durante su servicio.**

Mediante el correspondiente expediente, los/as trabajadores/as tendrán derecho al resarcimiento de los gastos ocasionados por roturas o desperfectos de bienes personales ocurridos durante la prestación del servicio.

#### **Artículo 49. Seguro de vida.**

Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, constituirá para todo el personal al que afecte el presente Convenio, un seguro de vida colectivo, que cubrirá los riesgos de muerte, muerte por accidente o invalidez absoluta y muerte



por accidente de circulación o gran invalidez independientemente de su causa durante las 24 horas.

Se establecen las siguientes cuantías del Seguro de vida:

- Muerte: 35.000 euros.
- Muerte por accidente o invalidez absoluta: 45.000 euros.
- Muerte por accidente de circulación o gran invalidez: 50.000 euros

En caso de no hacerse efectivas por la Compañía Aseguradora las cantidades aseguradas el Organismo abonará dichas cantidades, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que se tuvieran que realizar por la asesoría jurídica del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.

### **Artículo 50. Seguro de responsabilidad civil.**

La Comisión Paritaria estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil que cubra al conjunto de la plantilla de trabajadores/as laborales al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija el cual se renovará cada año.

Previamente a la firma, será preceptivo el informe vinculante de la Representación legal de los/as Trabajadores/as, a la cual se le facilitará copia del seguro concertado.

## **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 51. Régimen disciplinario.**

1. La exigencia de responsabilidad disciplinaria al/la trabajador/a, se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, actuando con carácter supletorio el Real Decreto 33/86, del régimen disciplinario del personal funcionario o norma que lo sustituya.
2. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral.
3. De la incoación del oportuno expediente sancionador deberá darse cuenta al/la trabajador/a y la Representación legal de personal Trabajador, así como notificar a ésta último con carácter previo la imposición de la sanción.
4. Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador/a como consecuencia de faltas graves o muy graves serán notificadas previamente la Representación legal de los/as Trabajadores/as y a la



Sección Sindical a la que esté afiliado, en su caso, las cuales remitirán informe en el plazo de diez días antes de que se adopte alguna resolución por el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, pudiendo ser acompañado la persona trabajadora afectada por el/la representante que designe. Dichos informes deberán constar en el expediente que se instruya al efecto.

5. Al personal laboral fijo o con contratos indefinidos en caso de despidos considerados improcedentes, si la sentencia judicial establece la posibilidad de readmisión o indemnización, la decisión sobre dicha opción se trasladará al trabajador para que sea él quien decida en uno u otro extremo.

## **Título II. Régimen económico-retributivo.**

### **Artículo 52. Conceptos retributivos.**

1. Las retribuciones de los/as trabajadores/as del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija acogidos al presente Convenio, se clasifican en básicas y complementarias.

#### **a) Son retribuciones básicas:**

- El sueldo base. Los trienios.
- Las pagas extraordinarias.

#### **b) Son retribuciones complementarias:**

1. Complemento Destino.
2. Complemento Específico.
  - a) Dedicación
  - b) Responsabilidad.
  - c) Incompatibilidad.
  - d) Peligrosidad.
  - e) Penosidad.
  - f) Turnicidad.
  - g) Trabajos fines de semanas y festivos.
3. Otros Complementos



a) Personal transitorio.

b) Complemento Familiar.

c) Productividad.

2. Los dos primeros complementos gozan de la conceptualización de puesto de trabajo.

3. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas vencidas, antes del día quinto del mes siguiente, ello salvo la liquidación de haberes fuera proporcional a un período de tiempo inferior al mes.

### **Artículo 53. Sueldo y salario base.**

1. El Sueldo base, será el que corresponda a cada uno de los cinco grupos en los que se clasifican los/as trabajadores/as de este Organismo.

2. La cantidad correspondiente a cada uno de los grupos será el que se determine por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que los sustituya tal y como se refleja en las tablas salariales adjuntas

### **Artículo 54. Trienios y antigüedad.**

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.

2. Para el perfeccionamiento de los trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

3. El valor de los trienios de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales, o en su caso norma que lo sustituya.

4. Los trienios se devengarán a partir del día primero del mes en el que se cumplan tres años o múltiplos de tres de servicios reconocidos, abonándose en la cuantía que corresponda al grupo al que esté adscrito el/la trabajador/a en el momento del devengo.

### **Artículo 55. Complemento de destino.**



1. El complemento de destino, será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que efectivamente se desempeñe, y a tenor de lo regulado por la relación de puestos de trabajo del Organismo tal como se refleja en las tablas salariales adjuntas.
2. Las cantidades correspondientes al nivel asignado al puesto de trabajo desempeñado, serán las reguladas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales o en su caso norma que lo sustituya.

### **Artículo 56. Complemento específico.**

1. El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad y festivo.
2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarse podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.
3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Organismo se efectúe una nueva valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1º del presente artículo.

La valoración, asimismo la fijación de la cuantía del complemento específico, deberá ser consensuada con los Representantes de los/as Trabajadores/as.

En el complemento específico se incluirán las cantidades correspondientes al suplemento por nocturnidad y festivos.

4. La clasificación de puestos de trabajo, a efecto del percibo al complemento Específico, y sus cuantías, figuran en las tablas salarias adjuntas.

### **Artículo 57. Complemento familiar.**

1. El complemento familiar es una prestación de carácter económico que se percibe por los/as trabajadores/as, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.
2. Este complemento se abonará mensualmente y está constituido por una cantidad a tanto alzado de carácter mensual, por cada uno de los/as hijos/as menores de 25 años sin trabajo o mayores de dicha edad que ostente un grado de minusvalía suficiente para incapacitarle para el desempeño de cualquier trabajo.





En ambos casos se justificará el derecho anualmente.

3. La cuantía de dicho complemento se establece en 9 euros mensuales por cada uno los/as hijos/as antes señalados/as, siendo de 12 euros por cada hijo/a en caso de familias numerosas de primera categoría y de 13 euros por cada hijo/a en caso de familia numerosa de segunda categoría.

#### **Artículo 58. Complemento personal transitorio.**

En el caso de que a un puesto de trabajo le correspondiese percibir una cantidad global anual de los conceptos complementarios, inferior a los que tuviere con anterioridad a la valoración de dicho puesto de trabajo, al/la trabajador/a que lo viniera ocupando se le crearía un complemento personal y transitorio. Los CPTs se seguirán abonando hasta la total absorción de los mismos con los sucesivos incrementos económicos del Complemento Especifico y Complemento de Productividad.

#### **Artículo 59. Complemento de productividad. (Evaluación del desempeño).**

1. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el/la trabajador/a desempeñe su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Los órganos de representación tendrán acceso trimestralmente a las relaciones de coeficientes asignados a los distintos sistemas de control horario y cantidades abonadas a cada sujeto empleado público por este concepto.

5. Cualquier empleado podrá manifestar, siempre por escrito, su disconformidad con el número de horas computadas, coeficientes asignados y/o cantidad resultante, estando obligado el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, a su contestación por escrito, en un plazo no superior a treinta días naturales.

6. Las cantidades que perciba cada trabajador/a al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, por este concepto, serán de conocimiento público.





7. Convencionalmente se determinarán criterios objetivos técnicos para la valoración de este complemento.

### **Artículo 60. Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe igual a la suma de las retribuciones básicas, complemento de destino, complemento específico y antigüedad, cada una de ellas, y se devengarán con referencia a la situación y derecho del /la trabajador/a en los días primero de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:

a. Cuando los servicios prestado en su mensualidad en el tiempo, fuera inferior a una paga esta se abonará en la parte proporcional que corresponda según el número de días de prestación de servicio.

b. Los/as trabajadores/as en servicio activo con permiso y sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c. En el caso de cese en el servicio activo, la última paga se devengará el día del cese y con referencia a la situación, derecho del/la trabajador/a en dichas fechas, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicio efectivamente prestado

2. A los efectos previstos en el apartado anterior el tiempo de duración del permiso sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. La liquidación de estas se hará efectiva en la primera quincena de cada mes.

### **Artículo 61. Horas extraordinarias.**

Las cantidades a abonar por este concepto serán las siguientes:

		Sábado, domingo y festivo	Feria, Semana Santa Navidad
Grupo A	18,63 euros	22,35 euros	26,14 euros
Grupo B	15,33 euros	18,67 euros	21,45 euros
Grupo C	14,12 euros	16,94 euros	19,77 euros
Grupo D	12,62 euros	15,14 euros	17,66 euros
Grupo E	11,72 euros	14,08 euros	16,40 euros

En todos los casos, estas horas se incrementaran en 1,80 Euros, cuando se realicen entre las 22, 00 horas y las 6,00 horas.

### **Artículo 62. Indemnizaciones por razón del servicio.**

1. El/la trabajador /atendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón



del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

- a. Dietas.
- b. Gastos de desplazamientos.
- c. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.
- d. Indemnización especial.

## 2. Dietas:

- a. Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Écija, por razón del servicio encomendado.
- b. Cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal de Écija, se percibirá como indemnización todos los gastos que se originen, debiéndose de justificar los mismos.
- c. El Organismo abonará antes del inicio del viaje a la persona trabajadora que tuviera que desplazarse, cantidad suficiente para el pago de los gastos que se originen, en concepto de anticipo a cuenta y a justificar posteriormente.

Para la fijación de la cuantía de las dietas, se atenderá a la tabla siguiente:

	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
Grupo 1	88.27	50.88	139.16
Grupo 2	55.17	42.91	90.08
Grupo 3	47.70	34.33	82.03
Grupo 4	34.32	28.20	62.53

Si un/a trabajador/a se desplazara con otro de un grupo superior, le serán retribuidas las mismas dietas que le correspondieran a este/a trabajador/a de categoría superior.

## 3. Gastos de desplazamientos:

- a. Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al/la trabajador/a por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado.
- b. Cuando el personal tuviera que desplazarse de su centro de trabajo por necesidades del servicio, y el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija no pusiera los medios de transporte a su disposición, le serán indemnizados los gastos justificados que realice; y si usa vehículo propio, a razón de 0,19 euros el kilómetro.

c. Cuando por razones de asistencia obligatoria o deber legal, el trabajador /a se vea obligado a desplazarse fuera de la localidad, y si esta asistencia se produjera en día de descanso del/la trabajador/a, este/a será compensado con el tiempo doble de descanso, y se le abonaran las cantidades correspondientes a dietas y gastos de desplazamientos. Así mismo cuando el/la trabajador/a, se encuentre prestando servicio ordinario, éste/a quedará libre del mismo y se le abonaran las dietas correspondientes.

d. El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el/la interesado/a, previéndose el abono de un anticipo a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravoso para el/la trabajador/a.

4. Indemnización por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares y tribunales de pruebas selectivas.

a. En el caso de que el trabajador estuviese de vacaciones o permiso y fuese requerida y necesaria su presencia, será compensado con dos días libres, y siempre que acepte voluntariamente.

b. Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las previstas en la normativa estatal vigente en cada momento.

5. Indemnización especial. Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al trabajador por los gastos, perjuicios o gastos extraordinarios que se ocasionen por razón del servicio encomendado.

### **Artículo 63. Anticipos reintegrables.**

**I.** El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, dotará un fondo de anticipo reintegrable, al cual se destinará la cantidad de 6.000 euros, siendo su funcionamiento rotativo.

**II.** Los anticipos deberán ser solicitados por el personal trabajador en el impreso al efecto, indicando la cuantía y el plazo de devolución.

**III.** Las solicitudes se seleccionarán según su orden de entrada.

**IV.** Los anticipos reintegrables serán concedidos en una cuantía máxima de hasta 1803 euros, para todos los grupos, a devolver en un plazo máximo de 24 meses.

**V.** Asimismo, trimestralmente se facilitará a los órganos de representación, el estado de cuentas del referido fondo, con expresión de las devoluciones efectuadas durante el mismo.

**VI.** Las solicitudes para supuestos de extrema gravedad como siniestros con



pérdida de vivienda o accidentes y enfermedades, que precisen intervenciones o tratamientos especialmente costosos, previa consulta con la representación de los/as trabajadores/as, serán atendidas con carácter preferente, pudiendo en estos casos ampliarse la cuantía máxima por acuerdo de la representación de los/as trabajadores/as, así como los plazos de devolución.

### **Título III. Representación del personal y acción sindical, garantías.**

#### **Artículo 64. Derechos del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.**

Los miembros de la representación unitaria de los/as trabajadores/as gozan con carácter mínimo de los siguientes derechos:

- a. Sus componentes dispondrán de tiempo retribuido para la realización de las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los/as trabajadores/as que representan. El crédito horario mensual a tal efecto se fija en 25 horas individuales, no obstante dichas horas se computarán cuatrimestralmente, alcanzándose por tanto un crédito horario de 100 horas cuatrimestrales.
- b. Para la utilización de estas horas se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3.e) del Texto Refundido del E.T.T.
- c. Cuando por las funciones desempeñadas por las personas que representan al personal laboral se requiera una sustitución del puesto de trabajo se informará al Organismo con una antelación mínima de 24 horas, de no realizarse la sustitución, en ningún caso se verá limitada la capacidad del representante de los/as Trabajadores/as a realizar sus actividades de carácter representativas.
- d. La representación de los/as trabajadores/as podrá acordar la acumulación de todo o parte del crédito horario de sus componentes en uno o varios de ellos.
- e. Cuando la acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros de la representación de los/as trabajadores/as sin rebasar el máximo total suponga de hecho la liberación de estos representantes, será necesaria la previa comunicación a la Presidencia del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija. Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa y no suponga la liberación del representante, aquellas se producirán mediante escrito firmado por los representantes cedentes inmediatamente después de efectuarse la cesión.
- f. La representación de los/as trabajadores/as controlará el ejercicio del tiempo sindical empleado.
- g. No se incluirán en el crédito horario aquellos períodos de tiempo empleados en gestión o reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes.





h. Los miembros de la representación de los/as trabajadores/as que intervengan en la negociación del Convenio Colectivo, estarán liberados y por lo tanto excusados de prestar sus servicios como trabajadores/as en las unidades en las que estén adscritos durante el transcurso de dichas negociaciones.

i. Los/as miembros/as de la representación de los/as trabajadores/as gozarán de una protección laboral desde el momento de su proclamación como candidatos/as y hasta tres años después de la expiración de su mandato, sea por la causa que fuere, de las garantías y prerrogativas que la legislación laboral les reconoce.

j. El Organismo habilitará a la representación de los/as Trabajadores/as un local debidamente equipado y de uso exclusivo para el ejercicio de sus funciones, así mismo autorizará a sus miembros el uso de los recursos necesarios para su labor representativa.

k. Se facilitará a la representación de los/as trabajadores/as tablón de anuncios para que bajo su responsabilidad, lo utilicen como medio difusor de su actividad representativa.

l. La ubicación del referido tablón se llevará a cabo en lugares claramente visibles.

m. Los representantes de los/as trabajadores/as tendrán acceso al control horario que se efectúe a los/as trabajadores/as, a los boletines de cotización a la Seguridad Social, a las liquidaciones de haberes, al calendario laboral, a los presupuestos generales del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, y a cuantos documentos afecten a los/as trabajadores/as en cuanto a sus condiciones de trabajo. De toda la documentación anteriormente citada se facilitará copia a la representación de los/as trabajadores/as.

n. Los representantes de los/as trabajadores/as recibirán toda la información en materia de contratación especificada en la legislación vigente.

o. Las personas que componen el comité de empresa y los/as delegados/as de personal tienen derecho a que el Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, les abone los gastos de desplazamiento y dietas ocasionadas por reuniones relacionadas con la representación fuera del término municipal donde habitualmente presten servicio.

#### **Artículo 65. Secciones sindicales.**

En cuanto a la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Los/as Delegados/as Sindicales de las distintas Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que el Convenio Colectivo regula para los miembros de la representación unitaria de los/as trabajadores/as.

## **Título IV. Acción social fondo de ayudas de acción social.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 66. Objeto y contenido de la ayuda.**

1. Es objeto del presente reglamento la regulación del contenido, procedimiento, petición y resolución de las ayudas del fondo de acción social para el personal laboral al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, en las modalidades que a continuación se indican:

Ayudas fijas:

- a) Ayudas por natalidad.
- b) Ayudas por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.
- c) Ayudas por jubilación.
- d) Ayudas por gastos de sepelio ó incineración.
- e) Ayudas por estudios:
  1. Ayudas por guardería.
  2. Ayudas por enseñanzas infantil y primaria.
  3. Ayudas por enseñanza secundaria obligatoria.
  4. Ayudas por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso.
  5. Ayudas por estudios universitarios
  6. Ayudas sujetas a porcentajes:
    - a. Ayudas por minusvalías.
    - b. Ayudas para prótesis.
    - c. Ayudas por intervenciones quirúrgicas. Ayudas extraordinarias

2. Estas ayudas tendrán carácter de prestación económica a tanto alzado, con el fin de compensar determinados gastos o atender la actualización de las contingencias cubiertas por cada modalidad de ayudas.

Las cuantías destinadas a las distintas modalidades de ayudas se determinarán para cada año natural por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Organismo



Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.

### **Artículo 67. Beneficiarios y requisitos.**

Podrá causar derechos a las prestaciones mencionadas en el apartado anterior el siguiente personal al servicio del Organismo:

Personal Laboral fijo, o temporal sometido al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Organismo, con al menos un año de antigüedad o permanencia al servicio del mismo, cónyuge e hijos menores de veinticinco años que formen parte de la unidad familiar del/la trabajador/a.

Asimismo, causarán derecho a las prestaciones otorgadas en este F.A.S. en favor de sus beneficiarios que cumplan los requisitos exigidos para cada ayuda, quien en el momento de su fallecimiento estuviera incluido en el colectivo referenciado en el párrafo anterior.

### **Artículo 68. Solicitudes y documentación.**

1. Los/as interesados/as deberán presentar solicitud conforme al modelo oficial, debidamente cumplimentado.
2. En aquellos supuestos en que los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de este F.A.S. tengan beneficiarios comunes sólo uno de ellos podrá causar derechos a favor de las mismas.
4. La Comisión de Ayudas de Acción Social podrá solicitar en cualquier momento del procedimiento la documentación relativa a las ayudas o a la situación laboral de los solicitantes.
5. En aquellos supuestos en los que miembros o miembros de una misma familia trabajen al servicio del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes o en el Ayuntamiento de Écija u Otros Organismos o empresas municipales, sólo uno/a de ellos/as podrá causar derecho a las aplicación de FAS.

### **Artículo 69. Plazo y lugar de presentación.**

1. Las solicitudes para estas ayudas se presentarán en el plazo de tres meses, a partir del día siguiente en el que ocurrió el hecho o se produjo el gasto que motiva la petición.
2. Las solicitudes se presentarán en las oficinas del Registro General del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.

### **Artículo 70. Procedimiento.**

1. Recibidas las solicitudes se procederá al estudio y calificación de las mismas





por la Comisión A.A.S. del Organismo, la cual elevará propuesta a los Representantes de los/as Trabajadores/as a favor de quienes reúnan los requisitos exigidos, y los Representantes de los/as Trabajadores/as a su vez la remitirá para su tramitación al órgano del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, encargado de su concesión.

2. El abono de las ayudas concedidas se incluirán en las nominas de las personas beneficiarias de las mismas.

3. El Organismo, dotará la partida presupuestaria para esta ayuda de F.A.S., con la cuantía suficiente para que las ayudas solicitadas, una vez aprobadas, sean abonadas consensualmente con la dirección del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes, en un plazo máximo de tres meses.

4. Las solicitudes con incidencias se comunicaran por escrito a los/as interesados / as, que tendrán un plazo de un mes para subsanar las deficiencias, y/o presentar la documentación oportuna.

5. La Comisión de ayudas de Acción Social estará integrada por:

- El Director/a del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.
- Un/a trabajador/a de Administración del Organismo.
- Un miembro de cada central sindical con representación en el órgano de representación o delegados de Personal del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija.

#### **Artículo 71. Falsedad de las solicitudes.**

La ocultación de datos, la falsedad en la documentación aportada o la omisión de la requerida darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades a que hubiere.

#### **Artículo 72. Tabla de porcentajes.**

La tabla de porcentajes para determinar la cuantía de las ayudas sujetas a porcentajes, queda establecida de la siguiente forma:

<b>Grupo</b>	<b>Porcentaje</b>
A	35%
B	45%





C	70%
D	85%
E	95%

## Capítulo II. Ayudas fijas.

### Artículo 73. Ayuda por natalidad.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por nacimiento de hijos/as durante el año en curso.

La cuantía de esta ayuda es de 121 euros por hijo o hija nacido/a.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Libro de Familia en que queden reflejados todos los miembros de la unidad familiar.

### Artículo 74. Ayuda por nupcialidad o declaración de pareja de hecho.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único destinada a sufragar los gastos por matrimonio o declaración de pareja de hecho durante el año en curso. La cuantía de esta ayuda es de 211 euros.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia del Libro de Familia.
- Certificación Municipal en caso de parejas de hechos.

### Artículo 75. Ayuda por jubilación.

Esta prestación consistirá en un premio a los servicios prestados en el Organismo Autónomo Local de Juventud y

Deportes de Écija, para aquellos/as trabajadores/as que se jubilen durante el año en curso, al cumplir los 65 años o por invalidez, consistente en el abono de 2 mensualidades completas.

La documentación necesaria a presentar para solicitar este premio es la siguiente:

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.



## **Artículo 76. Ayuda por sepelio o incineración.**

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter único, destinada a sufragar los gastos ocasionados por sepelio o incineración del /la trabajador/a. La cuantía de esta ayuda es de 3.000 euros.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada del Certificado de Defunción.

## **Artículo 77. Ayudas por estudios.**

### 1. Ayudas por guarderías:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, en la cuantía de 211 euros, destinada a sufragar los gastos de Guardería de hijos/as hasta tres años, durante el año escolar.

Para tener derecho a esta prestación deberán reunirse los siguientes requisitos:

- El/la hijo/a o hijos/as motivo de la petición de prestación deben tener más de cien días y no haber cumplido tres años. En caso de cumplir la edad de cuatro años dentro del ámbito temporal de la presente convocatoria, tendrán derecho a percibir la prestación por el tiempo anterior a la fecha en que cumplan la citada edad.

La ayuda a conceder corresponderá a los gastos de asistencia a guardería o jardín de infancia.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la factura, que deberá ser emitida por el establecimiento para cada hijo/a, en la que constará el N.I.F., "recibí", fecha y firma, así como detalle del concepto.

### 2. Ayuda por enseñanzas infantil y primaria.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización primaria obligatoria y preescolar, por una cuantía de 241 euros.

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



- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado de escolarización expedido por el Centro.

### 3. Ayudas por enseñanza secundaria obligatoria.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la escolarización en los niveles de E.S.O., por una cuantía de 301 euros.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula, correspondiente al curso académico.
- Fotocopia del D.N.I. del/la trabajador/a.

### 4. Ayudas por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso para mayores de 25 años.

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos por enseñanza secundaria post-obligatoria y curso de acceso para mayores de 25 años, por una cuantía de 361 euros.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula o certificado de matriculación expedido por el centro, correspondiente al curso académico.

### 5. Ayudas por estudios universitarios:

Esta prestación consistirá en una ayuda económica de carácter compensatorio, destinada a sufragar los gastos ocasionados por la matriculación en Estudios Universitarios, teniendo una cuantía de 120\_ por asignaturas, o 75% del coste de matriculación, hasta un máximo de 601 euros en ambos casos.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Fotocopia compulsada de la matrícula correspondiente al curso académico.

Cuando los estudios universitarios se realicen fuera de la localidad se dará una ayuda complementaria por residencia de 301 euros.





La documentación necesaria a presentar para solicitar la ayuda por residencia, será una declaración jurada del solicitante.

Si el solicitante incurriese en falsedad, le sería denegada la ayuda por Estudios Universitarios del año en curso.

En caso de que los/as estudiantes cursen distintas carreras oficiales sólo podrán beneficiarse de una sola prestación.

Para la concesión de las Ayudas por Estudios Universitarios se tendrá en cuenta que no se repita curso en más de una ocasión por cada ciclo académico.

### **Capítulo III. Ayudas sujetas a porcentajes.**

#### **Artículo 78. Ayudas por minusvalías.**

1. Esta modalidad de ayuda consistirá en la financiación compensatoria de los gastos sufridos con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales padecidas por algunos de las personas beneficiarias y no cubiertas por organismos oficiales.

Quedan excluidos los gastos de adquisición e implantación de prótesis, por ser objeto de la ayuda regulada en la Base Específica de esta convocatoria.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Certificado acreditativo de la deficiencia emitido por organismo competente para ello.
- Equipos de Valoración y Orientación dependientes de las Gerencias Provinciales del IASS.
- Facturas originales o fotocopias compulsadas de los gastos, expedidas por centros o instituciones de enseñanza, rehabilitación por profesionales especializados en tratamiento, recuperación y rehabilitación de minusvalías o deficiencias. En dichas facturas deberá constar el código o nº de identificación fiscal, el nombre de quien las abona, "recibí", fecha y firma, así como detalle del tratamiento o prestación realizada y nombre de quien recibe el tratamiento.

En el caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

3. La adjudicación se realizará en función de las solicitudes presentadas.



4. La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente Convenio, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de 331 euros.

### **Artículo 79. Ayuda por prótesis.**

1. La ayuda protésica y odontológica consistirá en una prestación económica destinada a sufragar los gastos habidos con ocasión de adquisición de prótesis no cubiertas por el sistema de Seguridad Social, Instituto Andaluz de Servicios Sociales u otros Organismos o sistemas mutualistas de carácter público.

2. La cuantía de la ayuda se determinará mediante la aplicación de un porcentaje, según tabla de porcentajes incluida en el presente Convenio, derivado de las facturas del total del gasto efectuado que se acredite hasta un máximo por beneficiario de:

#### **I. Prótesis dentaría:**

- Dentadura completa, 361 euros.
- Dentadura superior / inferior, 180 euros.
- Piezas, fundas, coronas, puentes, muñón o reconstrucción, por cada una 73 euros.
- Obturaciones o empastes, por cada uno, 30 euros.
- Implantes osteointegrados, por cada uno, 73 euros. Limpieza, 30 euros.
- Limpieza especial: el 25% del presupuesto hasta un máximo de 75 euros.
- Ortodoncia 25% del presupuesto, hasta un máximo de 450 euros., por tratamiento.
- Extracción, por cada una, 30 euros. Endodoncia, un máximo de 72 euros. II.

#### **II. Prótesis ortopédicas:**

En este tipo de prótesis sólo podrá solicitarse la ayuda en el caso de que haya sido denegada expresamente por el Sistema Público de Seguridad Social.

- Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas, 120 euros.
- Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector, 48 euros.

#### **III. Prótesis oculares:**

- Monturas, 90 euros. Cristales normales, 30 euros. Cada uno.
- Cristales bifocales, multifocales, etc..., 72 euros. Cada uno.
- Cristales telelupa, 120 euros. cada uno. Lentillas, 72 euros cada una.

#### **IV. Prótesis auditivas:**

- Audífonos, por cada uno, 180 euros.

#### **V. Vehículos de inválidos:**

- Vehículos de inválidos, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales, 300 euros.

Sólo podrán solicitarse aquellas prótesis o aparatos especiales que hayan sido expresamente denegados o no sean objeto de prestación por la Seguridad Social y hayan sido prescritas por un facultativo de la misma.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Informe facultativo prescrito por un médico especialista de la Seguridad Social acreditativo de la necesidad de la prótesis. En el caso de tratamiento odontológico, dicho informe lo podrá expedir cualquier especialista y se cumplimentará según modelo normalizado, no admitiéndose los emitidos por protésicos dentales. Cuando se trate de prótesis oculares, no se admitirá en ningún caso los informes realizados por establecimientos o especialistas ópticos.
- Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto, dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos especializados. En ellas deberá constar el código o nº de identificación fiscal, "recibí", fecha y firma, así como detalle del tratamiento.

En caso de percibir otra ayuda de carácter similar, documento acreditativo de su naturaleza y cuantía.

#### **3. Períodos de carencia.**

Si se hubiera obtenido alguna de las ayudas reguladas en este apartado no podrá solicitarse de nuevo por el mismo concepto hasta completar los siguientes períodos de carencia:

- Dentadura completa superior e inferior, 7 años. Dentadura superior e inferior, 7 años.

- Piezas sueltas o endodoncia, 7 años.
- Obturaciones o empastes, 3 años. Ortodoncias, sin plazo. Audífonos, sin plazo.
- Gafas completas, 3 años.
- Gafas bifocales o telelupa, 3 años.
- Renovación de cristales (salvo graduación) 1 año
- Lentillas, 2 años. Plantillas, 1 año.

### **Artículo 80. Ayudas por intervenciones quirúrgicas.**

1. Estas ayudas consistirán en una prestación económica destinada a sufragar los gastos ocasionados por operaciones quirúrgicas oculares, dentarías y auditivas no cubiertas por la Seguridad Social.

2. La cuantía de la ayuda se determinara aplicando el 35% de la factura, hasta un máximo de 601 euros.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Facturas originales o fotocopia compulsada del gasto.

En ellas deberá constar el CIF, sello y firma del Centro o Facultativo, así como detalle de la intervención y/o tratamiento.

### **Artículo 81. Ayudas extraordinarias.**

1. Es una ayuda única y extraordinaria para sufragar gastos ocasionados por situaciones familiares extremas (inundaciones, incendios, enfermedad grave, etc...), estableciéndose una cuantía máxima de 601 euros.

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

- Solicitud según modelo oficial debidamente cumplimentada.
- Justificación acreditativa de la ayuda.

### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.** En el supuesto de que alguna cláusula de este Convenio deviniese ineficaz, el resto del articulado se mantendrá en vigor, con la obligación de las

partes de solucionar dicha ineficacia en un plazo máximo de dos meses, a través de la Comisión Paritaria.

### **Disposición derogatoria.**

Quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango, contradigan o se opongan a lo establecido en el presente convenio.

### **Disposiciones finales.**

**Primera.** En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de Aplicación

**Segunda.** En el caso de que, por cualquier circunstancia, se emitiese informe jurídico interpretativo del contenido de este convenio, dicho informe quedará supeditado al acuerdo que sobre el asunto en cuestión adopte la Comisión Paritaria.

**Tercera.** El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija publicará el presente Convenio y entregará ejemplar a cada trabajador/a que lo solicite y figure en la plantilla.

También entregará un ejemplar a todos los/as trabajadores/as de nuevo ingreso

### **Disposiciones transitorias.**

**Primera.** El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria, previsto en el artículo 13 de este convenio, será de aplicación a todas las comisiones que estén creadas o puedan crearse conforme a este convenio en tanto no cuenten con un reglamento de funcionamiento específico.

**Segunda.** La Dirección del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija. se compromete a realizar como establece el presente Convenio, durante los seis meses siguientes a la firma del Convenio, el estudio de la valoración de los puestos de trabajo, así como establecer el catálogo de funciones de dichos puestos.

La cuantía del complemento específico resultante de la valoración de los puestos se aplicará en desde el 1 de enero de 2007

**Tercera.** El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija se compromete a la equiparación de las condiciones socioeconómicas de sus trabajadores/as, con los/as del Excmo. Ayuntamiento de Écija, así como que las mejoras que se aprobasen por parte del Excmo. Ayuntamiento de Écija para sus empleados/as, motivara a que el Organismo actuase en consecuencia, junto con

la representación social para la negociación e inclusión de estas en el Convenio Colectivo

**Cuarta.** El Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes de Écija, en el marco de la negociación del I Convenio Colectivo entre dicho organismo y los representantes de los trabajadores, con carácter excepcional, establece, que aquellos trabajadores con contratos temporales con anterioridad a la firma del presente convenio, y con una antigüedad mínima de 36 meses, se procederá a la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

**Quinta.** En caso extinción, cierre o disolución del Organismo Autónomo Local de Juventud y Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Écija, este informará a su debido tiempo a los/as representantes de sus trabajadores /as sobre la fecha fijada, los motivos de la extinción, cierre o disolución, las consecuencias jurídicas o sociales y las medidas previstas respecto de los trabajadores /as, por lo que aquellos trabajadores que pasaron del Ayuntamiento al organismo, retornaran al Ayuntamiento como así se indica en sus contratos correspondientes, y con respecto de resto de los trabajadores se negociará la reubicación de los mismos en puesto similares, bien en el Ayuntamiento, Organismos Autónomos o Empresas Publicas Municipales, quedando subrogado en los derechos y obligaciones laborales de estos trabajadores /as.

#### **Anexo 1. Sueldo base y trienios año 2007 por grupo y clasificación.**

<b>Grupo</b>	<b>Salario b/anual</b>	<b>Salario b/mensual</b>	<b>Trienio/anual</b>	<b>Trienio/mes</b>
A	13.354,08	1.112,84	513,22	42,77
B	11.333,75	944,48	410,65	34,22
C	8.448,54	704,05	308,33	25,69
D	6.908,13	575,68	206,00	17,17
E	6.306,78	525,57	154,59	12,88

#### **Anexo II. Complemento de destino año 2007.**

<b>Nivel</b>	<b>Anual</b>	<b>Mensual</b>
23	6.613,80	551,15
21	5.729,40	477,45
18	4.778,52	398,21
16	4.235,40	352,95
15	3.963,36	330,28
13	3.419,76	284,98

#### **Anexo III. Complemento específico año 2007.**

<b>Nivel</b>	<b>Anual</b>	<b>Mensual</b>
23	7.572,36	631,03
21	6.507,72	542,31
18	6.052,56	504,38
18	6.037,44	503,12
18	6.034,92	502,91

16	5.492,16	457,68
16	4.651,44	387,62
15	5.200,92	433,41
13	6.912,24	501,02
13	4.637,28	386,44

#### Anexo IV. Grupos económicos por categoría año 2007.

<b>Grupo</b>	<b>Categoría profesional</b>
A	Director
B	Contable
C	Jefe Mantenimiento
C	Coordinador Deportivo
C	Coordinador de Juventud
C	Coordinador de Inst. Deportivas
D	Auxiliar Administrativo
D	Auxiliar de Mantenimiento
D	Monitor Deportivo
D	Socorristas
D	Monitor /a Gimnasia Mantenimiento
E	Conserjes
E	Peón de Servicios Generales
E	Auxiliar de Servicios Administrativos