

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo****Delegación Provincial de Sevilla**

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Umbrete (Código: 4103000), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Umbrete, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Segundo. Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

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

Sevilla, 13 de septiembre de 2005. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE UMBRETE (SEVILLA)

En el Ayuntamiento de Umbrete, en la Alcaldía, siendo las doce horas y treinta minutos del día cinco de mayo de dos mil cuatro, se reúnen:

De una parte, en representación de la Corporación:

D. Joaquín Fernández Garro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Umbrete.

Y de otra parte, en representación de los trabajadores:

D. Diego Díaz Colchero, Delegado Comarcal de la F.S.P.- U.G.T.; D^a Marita Díaz Lora, Delegada de Personal Laboral del Ayuntamiento de Umbrete (F.S.P.-U.G.T.), y D^a María Dolores Martínez Santana, Delegada de Personal Laboral (F.S.P.-U.G.T.).

Culminado el proceso de negociación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Umbrete, manifestando el acuerdo mutuo relativo al texto del citado Convenio, se aprueba por unanimidad de todos los asistentes, que constituyen la mayoría de los que componen la Mesa de Negociación, firmándolo en todas sus páginas en este mismo momento.

Finalizado este acto, a las 13.00 horas, se extiende este acta, que firman los asistentes.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

AÑO 2004

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad establecer y regular las condiciones de trabajo y normas sociales de aquellas personas que prestan sus servicios en el Ayuntamiento de Umbrete en régimen laboral, con independencia de la duración de su contrato, a excepción de lo reflejado en la disposición adicional segunda.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación, retrotrayéndose sus efectos, según lo establecido en la disposición transitoria de este convenio, y finaliza el 31 de diciembre de 2005.

Entre la denuncia de este Acuerdo por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones, no mediará un plazo superior a tres meses.

Si ninguna de las partes que suscriben este Convenio Colectivo, formulase solicitud de revisión o rescisión, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio Colectivo se considerará automáticamente prorrogado bianualmente a partir del día 31 de diciembre de 2005, con el incremento económico que, en su caso, establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores y las trabajadoras más beneficiosas que las establecidas en este Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas en Convenios Colectivos posteriores, en cuyo momento desaparecerían.

Artículo 5. Vinculación a lo acordado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global e indivisiblemente, pero siempre con referencia a cada laboral en su referida categoría y cómputo anual.

En el supuesto de ser anulado o modificado alguno de los artículos por la jurisdicción competente, el Convenio colectivo deberá ser modificado, por acuerdo de ambas partes, en aquello que no se ajuste a las normas vigentes, el resto del articulado tendrá eficacia sin necesidad de redactarse otro nuevo.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1º Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada, por parte del Ayuntamiento, por el Alcalde, que la preside, y dos Concejales nombrados por éste, más los tres delegados del personal laboral, o

trabajadores en quien éstos deleguen, siendo secretario de la misma, con voz y sin voto, el de la Corporación.

2º Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en este Convenio, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas o incompletas del mismo que pudieran existir.

3º Dicha Comisión se constituirá en el plazo de veinte días desde la firma del presente Convenio, pudiendo así mismo reunirse en cualquier momento a petición de una de las partes, mediante escrito motivado presentado en el Registro General del Ayuntamiento, fijándose la reunión en el plazo máximo de cinco días naturales posteriores a la petición.

4º Si en el seno de la Comisión Paritaria surgieran discrepancias, éstas se resolverán mediante su sometimiento al sistema arbitral que se determine.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Organización y racionalización.

1º La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación, que la ejercerá en beneficio del interés público, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

2º La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- a) Mejora de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

3º Serán objeto de informe, consulta o negociación con los delegados de personal laboral, representantes de los trabajadores, cualquier modificación de la plantilla, de la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración o sistemas de trabajo o rendimiento.

4º Cuando las consecuencias de las decisiones del Ayuntamiento de Umbrete que afecten a sus potestades de organización, puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo del personal, procederá la consulta y negociación con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 8. Clasificación del personal.

Atendiendo a la titulación exigida para el ingreso, el personal afectado por este Convenio Colectivo se clasificará en cinco grupos: A, B, C, D, E, de los que dependerán las retribuciones básicas y los Complementos de Destino. El

Complemento Específico responderá a las características del puesto a desempeñar.

Los puestos de trabajo existentes, con indicación del grupo y nivel de destino que le correspondan, se identificarán en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que se negociará entre la Corporación, los Delegados de Personal y Secciones Sindicales, y que quedará unida en el momento de su aprobación a este Convenio Colectivo.

Artículo 9. Relación de puestos de trabajo.

1º La corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

2º La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realizara la organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los requisitos que se precisan para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o Servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal funcionario, laboral y eventual.

b) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación, características y funciones de cada puesto, así como los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de Complemento de Destino y el Complemento Específico que corresponde a los mismos.

c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento Umbrete serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La creación, modificación refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

Artículo 10. Ingresos en plantilla.

Los delegados del personal laboral serán oídos y participarán en la negociación con carácter previo a la aprobación anual de la plantilla de la Corporación.

La selección de todo el personal laboral se realizará de acuerdo con la legislación vigente y la oferta de Empleo, en cuyos planes de preparación intervendrán los delegados de personal laboral.

Artículo 11. Remisión y publicación.

Una vez aprobada la Plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo, se remitirá una copia al organismo pertinente, a los delegados del personal laboral y a las

secciones sindicales existentes en la Corporación, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, junto con el resumen del presupuesto.

Artículo 12. Selección de personal.

La selección y acceso de todo el personal laboral deberá realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de Concurso- Oposición Libre en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

No obstante lo expuesto, al personal laboral que se encuentre ocupando plaza o puesto de forma interina o con contrato de duración determinada, durante un tiempo superior a 12 meses de trabajo para la Corporación de forma continuada, se le garantiza el sistema de concurso a través del cual se le reconocerán y valorarán los servicios prestados, para cubrir dicha plaza o puesto.

En los tribunales que se formen para la realización de las pruebas de la Oferta Pública de Empleo habrá un Delegado del Personal Laboral del Ayuntamiento de Umbrete, con voz y voto, o en su caso, la persona designada por la Sección Sindical.

Artículo 13. Promoción interna.

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

Para ello los laborales deberán reunir las siguientes condiciones:

- Tener 2 años como mínimo de antigüedad.
- Reunir los requisitos exigidos y superar la convocatoria

Las vacantes convocadas por promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las correspondientes pruebas, conformarán la Oferta pública de empleo.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 14. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo, gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente, los pagos de las nóminas mensuales deberán realizarse antes del día anterior del último que sea hábil, a excepción de los correspondientes a las pagas

extraordinarias, que se abonarán los días 1 de los respectivos meses, o el laborable inmediatamente anterior, si el 1 coincidiera con un día festivo.

Los laborales solo serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y cuantías que se determinan en este Convenio colectivo.

La ordenación del pago de los gastos de personal, tienen carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los presupuestos de la Corporación.

Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias.

1) Las Retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación, están compuestas por Salario Base, Trienios y Pagas Extraordinarias.

a) Salario base.

El salario base del personal laboral afectado por este Convenio, lo conformarán el sueldo y los trienios por antigüedad, determinado, para cada puesto de trabajo, en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que quedará unida en el momento de su aprobación a este Convenio Colectivo.

b) Trienios.

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos, indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en régimen Laboral como funcionario.

El valor del trienio de cada uno de los grupos (A, B, C, D, E) será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de las Administraciones Públicas, o en su caso, norma que la sustituya.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes siguiente al que se cumplan tres, o múltiplo de tres, años de servicio efectivo, con las excepciones legalmente establecidas.

c) Pagas extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias estará integrado por el Salario Base más trienios, se devengará y se hará efectivo de conformidad con lo que se establezca en la Relación de Puestos de Trabajo, que quedará unida en el momento de su aprobación, a este Convenio Colectivo.

2) Las Retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de

valoración objetiva de las del resto de los empleados públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se establezcan por el Estado. Todo ello sin perjuicio de las competencias que en esta materia confiere el Estatuto de los Trabajadores a las representaciones sindicales.

Son retribuciones complementarias:

- a) Complemento de Destino.
- b) Complemento Específico.
- c) Complemento de Productividad.
- d) Horas Extraordinarias.
- e) Complemento Personal Transitorio

a) Complemento de Destino:

El Complemento de Destino es un concepto retributivo destinado a retribuir el puesto de trabajo que se desempeñe, según el nivel que le haya sido atribuido por el Ayuntamiento Pleno, y reflejado en la Relación de Puestos de Trabajo. Se trata pues, en consecuencia, de un complemento que es inherente al puesto de trabajo y tiene carácter consolidable.

El Pleno de la Corporación en la R.P.T., determinará el nivel correspondiente a cada uno de ellos, de acuerdo con la legislación vigente al respecto, y asignará un nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

El Pleno de la Corporación, tras negociación con los representantes de los trabajadores, y a petición de alguna de las partes interesadas, procederá a la revisión de la R.P.T., y siempre de conformidad con la legislación vigente, así como a la revisión de los niveles asignados a los mismos.

La cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la reflejada en la Relación de Puestos de Trabajo, que quedará unida a este Convenio una vez aprobada por la Corporación, tras su negociación con los representantes de los trabajadores.

b) Complemento Específico:

El Complemento específico de los laborales afectados por el presente Convenio colectivo está integrado por la suma de algunos de los siguientes:

- Complemento Específico de Grupo.
- Complemento Específico de Responsabilidad.
- Complemento Específico de Complejidad Técnica.
- Complemento Específico de Disponibilidad.
- Complemento Específico de exposición al riesgo.
- Complemento Específico de Rotación.
- Complemento Específico de Penosidad.
- **El Complemento Específico de Grupo.**

Corresponde a una cantidad según la categoría profesional de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo tal y como se recogerá en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que quedará unida en el momento de su aprobación, a este Convenio Colectivo.

- El Complemento Específico de Responsabilidad.

Los trabajadores y trabajadoras que por la complejidad y variedad del trabajo que supervise, por el número de personas de ellos dependientes, por el número de trabajadores a sus órdenes, por relaciones en el puesto, por el posible impacto de errores y por el manejo sobre recursos de la Corporación, percibirán este complemento conforme a las cantidades que se establece en la R.P.T.

- El Complemento Específico de Complejidad Técnica.

Los trabajadores y trabajadoras laborales, que por las funciones y tareas de su puesto de trabajo tengan una especialización muy concreta y una especial dificultad, percibirán un Complemento Específico de Complejidad Técnica, de acuerdo con la R.P.T.

- El Complemento Específico de Disponibilidad.

Este Complemento quedará reflejado en la R.P.T.

Este Complemento específico retribuye la dedicación requerida por el puesto de trabajo, en cuanto a prolongaciones de la jornada pactada en el Calendario laboral que corresponda, hasta un máximo de 1 hora antes del inicio de la jornada laboral y de 3 horas después de la finalización de la misma y que tengan su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto de trabajo.

- Complemento Específico de Exposición al Riesgo.

Este complemento específico tiene como fin prioritario el que desaparezca la probabilidad de que un laboral sufra un accidente, contraiga una enfermedad, etc., por el desempeño de sus funciones y tareas.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T), designará los puestos de trabajo que percibirán este complemento específico, así como el importe establecido para cada uno de ellos.

- Complemento Específico de Rotación.

Para aquellos Centros de trabajo en los que dadas sus características o servicios, existan turnos de trabajo, se establece un Complemento Específico de Rotación de 90 euros, para los laborales que efectúen dos o más turnos.

- Complemento Específico de Penosidad.

Los trabajadores y trabajadoras laborales que por las funciones y tareas de su puesto de trabajo tengan una especial dificultad relacionada con las inclemencias del tiempo (lluvia, bajas o altas temperaturas), percibirán un Complemento Específico de Penosidad, de acuerdo con la R.P.T.

c) Complemento de Productividad:

Aquellos trabajadores que se hayan distinguido por un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que se desempeñe el trabajo, podrán percibir un Complemento de Productividad cuyas características, condiciones y aplicación será la que se derive de la Legislación aplicable sobre el Complemento de Productividad, cuyos criterios de distribución serán negociados por las partes firmantes del presente Convenio colectivo.

d) Horas Extraordinarias:

El régimen de los servicios extraordinarios prestados por los trabajadores, siempre fuera de su jornada normal, será el que se contempla en el presente artículo:

Las horas realizadas como consecuencia de los servicios a que hace referencia el apartado anterior, se reducirán al mínimo indispensable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En lo que respecta a la realización de estas horas con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata.
- b) En los demás casos, la prestación de estas horas se sujetará a las siguientes reglas:

1º Su número no podrá ser superior a ochenta al año.

2º La Corporación remitirá por escrito a los delegados de Personal laboral y Secciones Sindicales, de las horas extraordinarias que se devenguen, causas que la han motivado, trabajadores que las han efectuado y Servicios a que están adscritos.

3º La Corporación elaborará anualmente un Plan de Oferta de Empleo donde se contemple, además de las plazas vacantes existentes, la creación anual de nuevas plazas originadas por la ampliación del programa de supresión de estas horas. Dicho informe deberá ser remitido preceptivamente a los Delegados de Personal y a las Secciones Sindicales.

4º La realización de las mencionadas horas se compensará de acuerdo con la siguiente fórmula: Fórmula de abono de estas horas: Valor de la hora ordinaria incrementado en un 75 %.

La aplicación de las retribuciones resultantes del presente convenio para el cómputo de la fórmula de abono de las horas mencionadas, sólo se tendrá en cuenta desde el momento de la firma del mismo.

e) Complemento Personal Transitorio:

El personal laboral hasta el año 2000, fecha en la que se aprobó el anterior Convenio Colectivo, computaba los trienios por antigüedad de una forma distinta a la que desde la entrada en vigor del indicado Convenio se viene haciendo.

Para diferenciar en las nóminas de los trabajadores y trabajadoras afectados, los importes generados por ese concepto antes y después de la indicada entrada en vigor, los trienios por antigüedad adquiridos hasta ese momento, pasaron a "engordar" el complemento específico.

Para evitar confusiones a la hora de confeccionar las nóminas de los trabajadores y trabajadoras afectados, ese importe que hasta este momento estaba integrado en el complemento específico, se identifica ahora como "Complemento Personal Transitorio", incrementándose cada año según lo que establezcan los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 15. Cláusula de Revisión Salarial.

La totalidad de los conceptos retributivos del personal en servicio activo afectados del presente Convenio, estará afectados de los incrementos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma legal que los sustituya, para ese año, salvo que la Corporación en aquellos conceptos retributivos que sea competente modificar y valorar, apruebe un incremento mayor, siendo entonces aplicable este incremento.

Si llegado el 31 de diciembre de cada año, y una vez conocido el I.P.C. del mismo,

resulta que el I.P.C. real supera las previsiones de subida salarial para ese año establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se acuerda una Cláusula de Revisión Salarial para el personal activo al servicio de la Corporación, correspondiente al 100% de la desviación producida (diferencia entre el incremento salarial legalmente establecido y el del I.P.C. real del año correspondiente), al objeto de mantener el poder adquisitivo de los mismos, todo ello sin perjuicio de lo que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso, norma legal que los sustituya.

El abono al personal de las cantidades que les pudiesen corresponder como consecuencia de la revisión salarial, así como del fruto de las posibles negociaciones celebradas entre los representantes de los trabajadores y los de la Entidad, se efectuará dentro de los dos meses siguientes a la publicación del acuerdo en el B.O.P.

Artículo 16. Festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, el descanso semanal, la Corporación vendrá obligada a abonar al personal laboral además de las retribuciones correspondientes a la semana, las compensaciones económicas que se establezcan para cada puesto de trabajo en su correspondiente Calendario Laboral, que será redactado mediante negociación entre la Corporación, los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

Artículo 17. Nocturnidad.

El valor de la hora de trabajo nocturno se fijará en los Calendarios Laborales, correspondientes a cada puesto de trabajo, que serán elaborados mediante negociación entre la Corporación, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

Esta cantidad será abonada como parte del Complemento Específico.

Artículo 18. Indemnizaciones por razón del servicio.

1º Todos los trabajadores y trabajadoras en régimen laboral tendrán derecho a percibir en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto será resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

A. Dietas.

Para aquel trabajador que por cuestiones de trabajo o de cursos (previo acuerdo de la Corporación) deba permanecer en otro municipio, bien pernoctando o sin ello, se establecen las siguientes dietas:

- Alojamiento: 53 euros.
- Manutención: 35 euros.
- Dieta entera: 87 euros.

Previo a la prestación del citado servicio y de acuerdo con las tarifas acordadas en el presente Convenio, se anticipará el equivalente tanto de los gastos de desplazamiento, como de las dietas a devengar, debiendo justificar los gastos, y si estos fuesen superiores al dinero anticipado se abonará la diferencia una vez realizado el servicio. Si el dinero fuese superior al gastado, se devolverá éste una vez realizado el servicio.

B. Gastos de desplazamiento.

Cuando el trabajador afectado por el presente convenio dentro de su jornada laboral y, debidamente autorizado, haya de realizar desplazamientos por imperativos del Servicio, el Ayuntamiento Umbrete pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o de vehículo propio, abonándosele en este supuesto, a partir de la firma del presente Convenio colectivo, a razón de 0,21 euros/km.

C. Indemnización por residencia eventual.

Será determinada por la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, en cada caso.

D. Indemnizaciones por asistencia a tribunales de pruebas selectivas.

Las establecidas por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón de servicio.

Cuando un laboral deba asistir a los Juzgados de Justicia de Sevilla, con motivo del desempeño de sus funciones (declaraciones previas, juicios, etc.) el tiempo requerido, fuera de su jornada laboral, será compensado económicamente a razón de 18,00 euros. Por cada asistencia debidamente justificada.

Todas las indemnizaciones por razón de servicio determinadas en este artículo, se verán incrementadas en el porcentaje que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Capítulo IV. Excedencias, licencias y permisos.

Artículo 19. Excedencias.

El personal laboral del Ayuntamiento Umbrete podrá obtener excedencia con

arreglo a las disposiciones legales vigentes.

De igual modo, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los Delegados de Personal y las Secciones Sindicales legalmente constituidas en la Corporación, tendrán conocimiento de todas las excedencias así como del reingreso de las mismas.

Artículo 20. Licencias.

En función de las necesidades del servicio, el trabajador o trabajadora que lleve un mínimo de tres años ininterrumpidos al servicio del Ayuntamiento de Umbrete, tendrá derecho, a una licencia sin sueldo, de hasta seis meses anuales. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe de los Delegados de Personal Laboral y de las Secciones Sindicales. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta por sustitutos en un plazo no superior a diez días, según las necesidades del Servicio. No podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 21. Permisos.

Todo el personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete tiene derecho a permiso retribuido en los siguientes casos, siempre que estén debidamente justificados:

- a) Por matrimonio, o desde el momento en que se acredite la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, dependiente de la Junta de Andalucía: dieciocho días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos: un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, o dos días si es fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento o adopción: tres días naturales por hijo y ampliables según los casos.
- d) Por interrupción del embarazo de la trabajadora o familiar de primer grado consanguíneo o afín: dos días.
- e) Por cambio de domicilio: dos días.
- f) Para los que cursen estudios oficiales tendrán el día del examen y en concepto de preparación cinco días laborables antes de los exámenes finales, por una sola vez.
- g) Para los casos que se desprenden de las actividades profesionales del

trabajador (congresos, mesas redondas, cursillos, etc.), relacionados con las actividades del Centro de Trabajo, siete días como máximo al año, debiendo solicitarlo a la Corporación, con antelación mínima de diez días, negociándose con los Delegados de Personal Laboral y Secciones Sindicales los problemas de cobertura de los servicios, y, en caso de disparidad, éstos se cubrirán con la mitad del personal de los mismos, respetándose siempre los servicios mínimos.

h) Por fallecimiento de familiares de primer grado consanguíneo o afín: tres días naturales. Por fallecimiento de familiares de segundo grado: dos días naturales. De tercer grado: un día natural. Este número de días se verá ampliado en dos más, sí el óbito ocurre fuera de la provincia.

i) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o ingreso hospitalario de los familiares de primer o segundo grado consanguíneo o afín: tres días. No obstante se podría ampliar ese permiso hasta un máximo de cinco días, previo estudio de cada caso por la Corporación, Delegados de Personal, y Secciones Sindicales.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación de los laborales: 6 días de los delegados o miembros natos.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a los Delegados de Personal Laboral y justificación a la Corporación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

l) Para consulta médica del propio trabajador, el tiempo necesario para ello, debiendo presentar el correspondiente justificante.

m) Para el acompañamiento de un familiar de primer o segundo grado, consanguíneo o afín, a consulta médica, el tiempo imprescindible para ello, siempre que se justifique la imposibilidad de que ese familiar acuda solo o no tenga otra persona para que le acompañe, debiendo presentar el correspondiente justificante.

En los apartados c), h) e i) los permisos comenzarán a computarse a partir del día siguiente, siempre que el hecho sucediese encontrándose el laboral de servicio.

Los permisos han de ser solicitados con antelación suficiente al Alcalde - Presidente del Ayuntamiento de Umbrete. Los permisos concedidos deberán justificarse dentro del mes siguiente a su disfrute. Si no se justificara serán contemplados como faltas injustificadas al trabajo.

Capítulo V. Jornada, horario, descanso y vacaciones.

Artículo 22. Jornada laboral y horario.

1º La jornada de trabajo de todo el personal laboral del Ayuntamiento de Umbrete, durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de treinta y cinco horas semanales, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 7 horas de trabajo efectivo al día, salvo los casos de jornada laboral flexible, debidamente autorizada.

2º Las condiciones económicas pactadas se entienden para las jornadas fijadas y reconocidas anteriormente, de tal forma que cualquier excepcionalidad tendrá la repercusión económica proporcional.

3º La distribución de la jornada en cómputo diario se determinará entre la Corporación, los Delegados de Personal y las Centrales Sindicales con representación en la misma, por medio de la elaboración de un cuadro horario, dentro del primer trimestre del año.

4º Los laborales afectados por el presente Convenio colectivo tendrán derecho a un descanso de 30 minutos, durante su jornada diaria de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

5º Durante cuatro días al año en fiestas locales y durante la Semana Santa, la jornada de trabajo se realizará en horario rígido de 8 a 14 horas.

6º Durante el periodo Navideño (desde el 24 de diciembre al 6 de enero), la jornada de trabajo será la regulada en el apartado anterior.

7º Durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, la jornada de trabajo se realizará con horario rígido de 8 a 14,30 horas.

8º La jornada de trabajo se realizará de forma continuada, de lunes a viernes, salvo servicios y actividades concretas que por sus características tengan otra distribución, que se confeccionará por la Jefatura del Servicio.

9º El trabajador que realice cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo que ocupa, impartido por un organismo público, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si coincide el régimen instaurado para los mismos.

No obstante, lo previsto en los puntos 5º, 6º y 7º de este artículo, se atenderá a las modificaciones, que en materia de reducción de jornada, establezca la Junta de Andalucía para sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 23. Descanso semanal.

Con carácter general, el trabajador o trabajadora, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días continuados que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos, salvo en actividades concretas que por sus características tengan otra distribución, que se confeccionará por la Jefatura del Servicio y los Delegados del Personal Laboral.

Artículo 24. Vacaciones.

1º Con carácter general, las vacaciones anuales retributivas del personal laboral, serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán por los empleados de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por la Jefatura del Personal de este Ayuntamiento, previa negociación con los Delegados del Personal Laboral y Secciones Sindicales.

A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la administración reflejados más adelante, se tendrá derecho a la suma de los días que también se indican:

- Quince años de servicio: 1 día hábil más, haciendo un total de 23.
- Veinte años de servicio: 2 días hábiles más, haciendo un total de 24.
- Veinticinco años de servicio: 3 días hábiles más, haciendo un total de 25.
- Treinta años de servicio: 4 días hábiles más, haciendo un total de 26.

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

2º El personal que disfrute de sus vacaciones coincidiendo con la fecha de alguno de los dos días establecidos por el Ayuntamiento de Umbrete como fiestas locales, a fin de compensar ese día, tendrá derecho a un día más de descanso retribuido al año.

3º Antes del día 31 de marzo todo el personal deberá solicitar por escrito el periodo vacacional que quiere disfrutar, dado que a partir de esa fecha se confeccionará para el período anual vigente, el calendario de vacaciones, entre el Alcalde - Presidente, los Delegados del Personal Laboral y Secciones Sindicales.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso existir acuerdo entre el personal del mismo departamento. En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

No obstante, se atenderán situaciones extraordinarias, tanto del trabajador como de la Corporación, para modificaciones puntuales del indicado calendario anual de

vacaciones.

4º Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el personal pasara a situación de baja por maternidad, enfermedad y/o accidente, debidamente acreditados, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del servicio de personal para poder disfrutar dentro del año las vacaciones restantes. Dicha situación deberá ponerse también en conocimiento de los Delegados del Personal Laboral de este Ayuntamiento.

5º El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, que finalice el período para el que fue contratado, o que sea despedido, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en las liquidaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

6º Cuando ambos cónyuges, o miembros de una pareja de hecho, trabajen en el Ayuntamiento de Umbrete, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitan. También deberá ponerse en conocimiento de los Delegados del Personal Laboral.

7º Se disfrutarán de ocho días anuales de asuntos propios no acumulables durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero, al 31 de enero del año siguiente, debiéndose solicitar en el año en el que se disfruta. Se deben disponer proporcionalmente al tiempo de trabajo, no pudiéndose acumular entre diferentes contratos laborales.

Así mismo, no podrán disfrutarse más de tres días seguidos de libre disposición, no pudiéndose acumular al periodo de vacaciones.

En caso de coincidencia en el tiempo de disfrute de esos días de libre disposición por los trabajadores, que no hiciera posible atender la petición de todos ellos, se confeccionará un calendario, negociándolo previamente con los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

8º Los días 24 y 31 de diciembre, las dependencias municipales permanecerán cerradas. Los laborales que por razones de servicio trabajen dichos días, recibirán una compensación económica según puesto de trabajo, que se determinará en sus correspondientes Calendarios Laborales, confeccionados mediante negociación entre la Corporación, los Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 25. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento se hace responsable de la defensa jurídica de los trabajadores

afectados por el presente convenio como consecuencia del ejercicio de sus funciones, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe, o cuando el demandante sea el propio Ayuntamiento.

Cuando un trabajador afectado por el presente convenio, por razones de servicio, haya de hacer uso del carnet de conducir y sufra la retirada del mismo derivada del ejercicio de sus funciones, el Ayuntamiento de Umbrete se compromete a respetarle sus retribuciones básicas y complementarias, desarrollando para ello tareas o trabajos similares a su categoría, salvo que concurra culpa, dolo o mala fe.

Artículo 26. Lactancia y maternidad.

En el supuesto de parto la trabajadora en régimen laboral tendrá derecho a una licencia con sueldo hasta completar 123 días (16 semanas), si el parto es simple, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En lo referente a la opción del disfrute se estará a lo dispuesto en la Ley 3/89.

Igualmente, los laborales tienen derecho a una hora diaria destinada a la alimentación de su hijo menor de un año, a voluntad propia, en los casos de que el padre y la madre trabajen y sólo extensible a uno de ellos. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a un año.

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de su pensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

Los períodos a los que se refieren el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el

Ayuntamiento y los trabajadores afectados.

Artículo 27. Seguro de vida.

El Ayuntamiento de Umbrete se compromete a concertar un Seguro de vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de en caso de fallecimiento 12.020,24 euros y 24.040,48 euros en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, para todo el personal laboral que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año.

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

Artículo 28. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores que lleven prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año, afectados por el presente convenio e hijos de los mismos que estén a cargo de éstos, comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio colectivo, percibirán anualmente en concepto de Ayuda Escolar, las cantidades que a continuación se especifican, teniendo en cuenta que, en el caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Corporación, sólo las percibirá uno de ellos.

Para la obtención de las ayudas las solicitudes deberán acompañarse de la correspondiente justificación oficial, solicitada desde el 20/09 al 20/10 de cada año.

- Guardería: 40 euros.
- Educación infantil, Enseñanza primaria obligatoria (hasta 6.º) y Enseñanza secundaria obligatoria (desde 1º a 4º de ESO): 70 euros.
- Bachiller o equivalentes: 100 euros.
- Universidad o equivalentes: 125 euros.

Las cuantías anteriores serán percibidas en concepto de ayuda escolar en el mes de octubre y se verán incrementadas en el porcentaje que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Artículo 29. Ayuda al minusválido.

Los familiares, dentro del primer grado, minusválidos a cargo del trabajador que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año, que precisen de procesos de rehabilitación médico-funcional o educación especializada no cubiertos por la Seguridad Social o el de aplicación al laboral,

otorgará el derecho a percibir, por cada uno de los que se encuentren en tal situación, la cantidad de 75,00 euros mensuales, salvo que por estos se perciba una pensión o ayuda superior al salario mínimo interprofesional; las situaciones, que deberán justificarse documentalmente, serán concedidas por períodos anuales, a cuyo término el interesado, en su caso, podrá volver a solicitar la ayuda correspondiente.

La cantidad anteriormente indicada se verá incrementada en el porcentaje que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Artículo 30. Prótesis.

Los trabajadores que lleven prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año o hijos de éstos que estén a su cargo, que por prescripción facultativa, y previa presentación del justificante de la receta médica y factura original donde conste el gasto realizado, recibirán por parte del Ayuntamiento de Umbrete por los conceptos que se indican las siguientes cantidades, se establecen los topes máximos anuales, por familia o de manera individual, que seguidamente se señalan, pero que solo serán efectivos tras haberse hecho el primer reconocimiento del derecho a percibir alguna de las prestaciones establecidas en este artículo por el importe total previsto.

Esos importes se verán incrementados en el porcentaje que se determine en los Presupuestos Generales del Estado, para cada año.

Ortopédicas:

- Calzado corrector seriado con plantillas incorporadas al mismo: 45 euros.
- Calzado corrector seriado, sin plantillas incorporadas al mismo: 36 euros.
- Plantillas ortopédicas no incorporadas a calzado corrector: 15 euros.

Tope máximo:

- Individual: 45,54 euros.
- Por familia: 78,06 euros.

Vehículos de inválidos:

- Por una sola vez, salvo supuestos excepcionales: 240 euros.

Dentarias:

- Dentadura superior o inferior: 135 euros.

- Dentadura completa: 270 euros.
- Piezas (por cada una): 30 euros.
- Empastes (por cada uno): 15 euros.
- Implantes osteointegrados: 60 euros.
- Ortodoncia: 30% del presupuesto con un máximo de 270 euros.

Tope máximo:

- Individual: 130,10 euros.
- Por familia: 195,17 euros.

Oculares:

- Gafas de lejos o de cerca: 33 euros.
- Gafas bifocales: 60 euros.
- Gafas telelupa: 150 euros.
- Lentillas: 30 euros.
- Lentillas para graduación especial: 60 euros.
- Prisma (por cada uno): 30 euros.
- Lentes intraoculares (por cada uno): 270 euros.

Tope máximo:

- Individual: 45,54 euros.
- Por familia: 78,06 euros.

Estas ayudas se incluirán en la nómina del mes siguiente al de su aprobación, una vez aportada la indicada factura, y se pagarán por riguroso orden de antigüedad en la presentación de la solicitud.

Artículo 31. Uniformes y ropa de trabajo.

El Ayuntamiento estará obligado a entregar uniformes de trabajo a todo trabajador que lo precise que lleve prestando ininterrumpidamente servicios con un plazo superior a un año. La entrega de tales prendas se efectuará en los meses de Mayo y Octubre, según corresponda a verano o invierno, cada dos años.

A fin de determinar los trabajadores que lo precisen se creará la comisión mixta de uniformes que estará compuesta por el delegado del personal laboral y el responsable que a tal fin nombre el Ayuntamiento

Artículo 32. Gestación.

La trabajadora en estado de gestación, tendrá derecho a que por la Dirección del Centro o Servicio, los delegados de personal y Sección Sindical a la que pertenezca, se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo. En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad, desde que se inicie el embarazo, se designará el puesto de trabajo y las funciones que pueda desempeñar.

Artículo 33. Readmisión.

En el caso de los trabajadores sobre los que recaigan sentencias de despido improcedente, el Ayuntamiento de Umbrete se compromete a estudiar la situación junto con los Delegados de Personal, antes de tomar la decisión de indemnizar o readmitir con todos sus derechos a esos trabajadores.

Capítulo VII. Formación Profesional.

Artículo 34. Formación Profesional.

El Ayuntamiento de Umbrete consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará, en colaboración con los Delegados del Personal Laboral y las Centrales Sindicales, Planes Anuales de formación, siguiendo para ello los principios y criterios recogidos en el Título V de la Resolución de 19 de Septiembre de 1.994, del Ministerio para las Administraciones Públicas.

La Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, mencionada en el artículo 6 de este Convenio Colectivo, se encargará de velar por la formación continua del personal laboral de este Ayuntamiento, ocupándose de los temas siguientes: Formación profesional en todas las categorías, permisos retribuidos para la formación en jornada laboral, tiempo dedicado a la formación profesional, centros en los que se imparte, documentación gratuita, etc., todo ello bajo el principio de igualdad.

El laboral tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral disfrutando de un 50% en horario de servicio.

En el caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por Centros no dependientes del Ayuntamiento, el trabajador, previa autorización, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes.

Capítulo VIII. Jubilación, incapacidad y pensiones.

Artículo 35. Jubilación.

Se entiende por jubilación voluntaria a los efectos de este artículo, la que se produzca cuando el trabajador tenga 60 años de edad y cumpla los requisitos necesarios para causar la correspondiente pensión de conformidad con la legislación aplicable.

Se entiende por jubilación forzosa cuando se tenga la edad reglamentaria conforme a la Ley.

Premio a la Jubilación voluntaria.

Se establece un premio a la jubilación voluntaria, siempre que se lleve a cabo en los tres primeros meses siguientes al de comienzo de esa situación, que son los siguientes:

- Jubilación a los 60 años y 15 años de cotización como mínimo: una cantidad de 24.000 euros.
- Jubilación a los 61 años y 15 años de cotización como mínimo: una cantidad de 21.000 euros.
- Jubilación a los 62 años y con un mínimo de 15 años de cotización: 18.000 euros.
- Jubilación a los 63 años y 15 años de cotización como mínimo: 12.000 euros.
- Jubilación a los 64 años y con un mínimo de 15 años cotizados: 6.010,12 euros.

Artículo 36. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en:

- El abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras, al cumplir los veinticinco años de antigüedad.
- Dos mensualidades al cumplir los treinta años de antigüedad.

Este premio se percibirá al mes siguiente del cumplimiento de esa antigüedad, sin que pueda percibirse más de una vez por cada una de las mismas.

Artículo 37. Anticipos reintegrables.

1º Los anticipos reintegrables serán concedidos por el Alcalde, debiendo ser solicitados por el empleado, que podrá presentar cuantos justificantes crea oportunos para merecer su concesión, indicando la cuantía y forma de reintegro.

2º Los anticipos se concederán por cuantías que no superen dos mensualidades del suelo real líquido del trabajador que los solicite.

3º Los anticipos concedidos se reintegrarán en 12 ó 24 mensualidades sin intereses, no pudiendo solicitar el trabajador otro anticipo hasta que no se cancele el anteriormente concedido.

Artículo 38. Segunda actividad.

1º Todos los empleados pasarán a segunda actividad al cumplir una de las siguientes condiciones, o cuando reiteradamente estén en situación de baja por enfermedad:

- Por edad, voluntariamente a los 55 años, el personal de oficio.
- Por enfermedad e incapacidad, al ser declarado por el Tribunal Médico no apto, temporal o definitivamente, para el servicio activo, del puesto que venían desempeñando.
- Los laborales declarados con incapacidad disminuida acreditada, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, en caso de ser el nuevo puesto de menor categoría.

2º Al empleado que perciba una prestación económica por su incapacidad, el Ayuntamiento de Umbrete se compromete a completarle el total de sus retribuciones mediante un trabajo adaptado a sus necesidades y un horario acorde a la percepción.

Artículo 39. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo del Grupo o Nivel similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente, este derecho quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica por incapacidad de un Organismo ajeno al Ayuntamiento.

Artículo 40. Licencia por enfermedad.

Desde el primer día de encontrarse en licencia por enfermedad, el laboral percibirá el 100% de sus retribuciones íntegras, por un periodo nunca superior a 18 meses.

Artículo 41. Revisión médica.

Dentro de la jornada de trabajo, los trabajadores comprendidos en el presente

Convenio colectivo, serán objeto de una revisión médica anual obligatoria, que se efectuará en el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dicha revisión incluirá pruebas relativas a los factores de riesgo profesional, y la llevará a cabo la mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales contratada por el Ayuntamiento.

Capítulo IX. Salud y Seguridad en el Trabajo y asistencia sanitaria.

Artículo 42. Salud y Seguridad en el Trabajo y asistencia sanitaria.

El presente artículo se considerará complementado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de "Prevención de riesgos laborales" al tener ésta carácter de norma mínima de Derecho necesario; entre lo establecido por este artículo y lo establecido por la Ley, se entiende que primará las disposiciones que se consideren más favorables.

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

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

2º Hasta tanto se actualice la legislación vigente, los criterios y límites de exposición a riesgo deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3º La Corporación contactando con los delegados de Personal realizarán estudios periódicos del medio ambiente laboral. Para la realización de estos estudios, ambas partes podrán acudir al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, a sus Gabinetes Provinciales o a los centros transferidos a las Comunidades Autónomas.

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

5º Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el

párrafo anterior, sea declarado por la Autoridad Laboral, insalubre, tóxico, penoso o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, adoptándose las medidas pertinentes para que tales circunstancias desaparezcan o disminuyan sus incidencias.

6º Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ayuntamiento de Umbrete, integrado por dos miembros de la Corporación Municipal y dos trabajadores en régimen laboral o funcionario, propuestos por los Delegados de Personal Laboral y Funcionario, y Secciones Sindicales.

7º Los miembros del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo gozarán de los siguientes derechos y competencias:

- a) Recibir toda la información sobre los riesgos que afecten a la salud laboral y seguridad de los trabajadores.
- b) Promoverán investigaciones sobre medio ambiente de trabajo para lo que podrán recabar el asesoramiento de expertos de Organismos Oficiales y los Sindicatos.
- c) Velar por la calidad, obligatoriedad y realización periódica de los reconocimientos médicos.
- d) Efectuar encuestas para determinar las condiciones laborales.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo, asimismo podrán adoptar las medidas oportunas preventivas que se consideren, siempre que así lo decidan, al menos, las 2/3 partes que integran el Comité.
- f) Podrán proponer, previo aviso al Ayuntamiento, la paralización del trabajo cuando aprecien riesgos inminentes y graves para la salud y la seguridad de los operarios, sin sufrir ningún tipo de sanción por tal motivo.

Los órganos internos de la Corporación competentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicables en la materia, requerirán a ésta por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la Autoridad competente; éstas, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá a la Corporación para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrán ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

g) Gozarán de hasta cuarenta horas para el desempeño de su actividad los miembros del Comité de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo y tendrán los mismos derecho y garantías que el Delegado de personal

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

9º En todo los centros de trabajo habrá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello el Comité de Salud Laboral y Seguridad.

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

Capítulo X.

Artículo 43. Garantía de los Delegados de personal laboral y mandato.

Los delegados de Personal laboral es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las organizaciones sindicales respecto a sus afiliados.

Los delegados de Personal, dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección del Centro Ayuntamiento, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, y citaciones de Organismos Oficiales.

Los delegados de Personal tendrán las siguientes facultades:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de Personal.
2. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslados total o parcial de las instalaciones.
 - b) Planes de formación de personal.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.
3. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves o

muy graves.

4. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba cada laboral por Complemento de productividad.

5. Conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

7. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo, asegurando el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el Centro, advirtiendo a la Corporación de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

8. Colaborar con la Corporación para seguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

9. Ser informados de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y especialmente a aquellos que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantilla.

10. Todas las sanciones que por falta leve, grave o muy grave vayan a imponerse a cualquier trabajador serán notificadas con carácter informativo a los delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que esté afiliado el mismo, quienes remitirán informe preceptivo, en el plazo de tres días, previa a la adopción de la Resolución por parte de la Corporación.

Los laborales que resulten afectados por la incoación de un expediente disciplinario podrán ser acompañados en sus actuaciones por uno de los Delegados del Personal Laboral, miembro de la Sección Sindical a la que pertenezca.

11. Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente sin más requisitos que la comunicación previa a la Dirección del Centro o Servicio.

12. Los delegados de personal podrán disponer de las dependencias municipales habilitadas en cada momento para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrán de tablón de anuncios para su información.

El Responsable de personal del Ayuntamiento, celebrará, si es necesaria, mensualmente una reunión con los delegados de personal, salvo que, la urgencia del tema a tratar requiera un plazo menor.

Corresponde a los delegados de Personal, la legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos, ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

13. Deberá ser informado de la Oferta de Empleo, así como de las Bases de convocatorias a Concurso, con carácter previo a su aprobación.

En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Corporación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Corporación o para fines distintos a los que motivaron su entrega.

Garantías de los Delegados de Personal.

Los delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Corporación, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.

b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.

c) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de 15 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo.

e) No ser trasladado ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del laboral en el ejercicio de su representación.

f) Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

g) No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, a los delegados de Personal, sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

Duración del mandato de los Delegados de Personal.

El mandato de los delegados de Personal será de cuatro años, entendiéndose prorrogado el mandato, si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Se entenderá que la prórroga finalizará en el momento de la promulgación de resultados de las siguientes elecciones.

Capítulo XI. Acción Sindical.

Artículo 44. Acción Sindical.

El ejercicio de la acción sindical en la Empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún laboral podrá ser despedido, sancionado, discriminado ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 45. Secciones Sindicales.

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

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las Corporaciones Provinciales y otros Organismos, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas últimas. El Ayuntamiento de Umbrete reconoce la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la misma.

Los empleados públicos afiliados a un Sindicato legalmente constituido podrán crear Secciones Sindicales en los Centros de trabajo.

Cada Sección Sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un Delegado Sindical y un Delegado más al llegar a los 50 primeros afiliados, por cada 50 afiliados más o fracción hasta un máximo de cinco. Cada Delegado podrá dedicarse a sus actividades sindicales y gozará de las mismas garantías que los delegados de personal laboral.

Funciones:

- a) Todas las recogidas y establecidas en la L.O.L.S.
- b) Representar y defender los intereses de las Centrales Sindicales a que pertenecen.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales, de todos y cada uno de los afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que puedan recabar éstos.
- d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho de acceder ante los órganos del Ayuntamiento, por sí o acompañados de un representante de la Central Sindical a la que pertenezca.
- e) Las Secciones Sindicales tienen derecho a información previa en los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisito indispensable. Al mismo tiempo, tienen derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncio, que a tales efectos se establezcan en los Centros y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal de los servicios.

Derechos y garantías:

- a) El Ayuntamiento de Umbrete habilitará los medios para el descuento de las cuotas sindicales mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas será remitido mensualmente a la Central Sindical correspondiente
- b) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica ni profesional, ni trasladados con carácter forzoso siempre que la sanción se base en la acción del laboral en el ejercicio de su representación durante el período que haya sido elegido y el año siguiente.
- c) En supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, las secciones sindicales remitirán informe al respecto, para que sea tenido en cuenta por la Corporación.
- d) Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocados previa notificación.

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

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

g) Ejercer como Delegado Sindical y, en su nombre y representación, de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de sus cometidos.

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

Artículo 46. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a realizar asambleas, dentro de la jornada de trabajo, con la comunicación previa a la Corporación, de cuarenta y ocho horas, salvo en los casos de urgencia, como negociación colectiva en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Delegado de Personal, Secciones Sindicales o el cuarenta y cinco por ciento de la plantilla de laborales mediante firmas. Además, cualquier colectivo podrá convocar reuniones mediante el cuarenta y cinco por ciento de las firmas del personal afectado; en los Centros donde haya trabajo a turnos, el turno entrante podrá asistir a la asamblea siempre y cuando estuviera cubierto el servicio.

La Empresa dispondrá de un local adecuado para la celebración de asambleas.

Capítulo XII. Falta y sanciones.

Artículo 47. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves:

a) Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.

b) La falta de asistencia sin causa justificada.

c) La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.

d) La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa

justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) El indispuesto durante las horas de servicio o baja por enfermedad que se halle ausente de su domicilio por causa no justificada.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de sesenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la corporación.

h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.

l) El incumplimiento de las normas de tramitación en lo referente a los datos personales.

m) La no comunicación por parte de los responsables de grupo de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

2. Faltas graves. Son faltas graves:

a) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses, siempre que no sea la de puntualidad.

b) La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causase perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador o laboral, utilizando la ficha, alteración de los elementos de control o de cualquiera otra manera.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.

- h) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control - horario.
- i) La falta del debido sigilo respecto a los asuntos que se conocer por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
- j) El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
- l) Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
- m) El incumplimiento por parte de los responsables de grupo de la obligación de notificar las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo de los trabajadores a su cargo.
- n) La simulación de enfermedad o accidente.
- o) La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.
- p) Imprudencia en acto de servicio que implique riesgo de accidente para sí o para otro.
- q) Abuso de autoridad.

3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- c) Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.
- d) Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.
- e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.

- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- h) El hurto o el robo tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- i) Violar secretos del Ayuntamiento de Umbrete cuando existan, con perjuicio para el mismo, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.
- j) La reincidencia en el abuso de autoridad.

Artículo 48. Sanciones.

Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

1. Sanciones por faltas leves. Serán las siguientes:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2. Sanciones por faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

3. Sanciones por faltas muy graves. Serán las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
- b) Despido.

Artículo 49. Procedimiento.

1º No podrán interponerse sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto por los servicios de personal, con arreglo al procedimiento regulado en la normativa vigente, con audiencia del interesado y de uno de los Delegados del Personal Laboral, o representante sindical, según elección del trabajador afectado, debiéndose notificar a ambos la sanción impuesta.

2º Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia.

3º Una vez impuesta la sanción, se establece un procedimiento de revisión de la misma, a través de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, descrita en el artículo 6 de este Convenio Colectivo, a la que cualquier trabajador

podrá plantear reclamación en el plazo de cinco días desde el recibo de la notificación sancionadora.

Este intento de solución de las divergencias laborales, tendrá carácter previo sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable, para el acceso a la vía judicial.

Se considerará intentada la solución a través de la Comisión paritaria cuando hayan transcurrido diez días desde que se pidió la intervención de la misma y ésta no se haya producido.

Artículo 50. Prescripción de las faltas y sanciones.

1º Las faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días y las leves a los 10 días. El plazo de prescripción comenzará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

2º La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución de incoación del expediente disciplinario debe ser debidamente registrado, volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciere paralizado durante más de seis meses, por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento.

3º Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 60 días, las graves a los 20 días, y las leves a los 10 días.

4º El plazo de prescripción de las sanciones, comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción, o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Disposiciones adicionales.

Primera. En lo no recogido en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en las Ordenanzas Laborales de los distintos sectores garantizándose su vigencia para el personal afectado por el presente convenio, y en el resto de la legislación vigente de aplicación (Estatuto de los trabajadores, LOLS, etc.).

Segunda. Con el objetivo de posibilitar el incremento del número del personal contratado con cargo a subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras administraciones públicas, se podrán exceptuar de la aplicación del presente convenio al personal referido, que se regirá por las condiciones establecidas por las normas propias de tales subvenciones, programas, acuerdos o proyectos con otras administraciones públicas o por el convenio colectivo aplicable al sector de que trate la actividad, teniendo en cuenta que, con carácter previo a la



contratación, tal extremo será negociado con los delegados del personal Laboral del Ayuntamiento de Umbrete, estableciéndose la norma convencional de aplicación.

Tercera. Una vez aprobado este Convenio Colectivo, se establecerá un plazo máximo de tres meses para suscribir la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.), que se elaborará mediante negociación entre la Corporación y los Delegados de Personal, y que se unirá, a todos los efectos, a este documento.

Disposición transitoria.

Dado que el presente Convenio Colectivo es consecuencia de valoración de los puestos de trabajo del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Umbrete, la temporalización de los aspectos económicos y sociales del presente acuerdo se establece a partir del día 1 de enero de 2004, excepto la subida marcada en los presupuestos generales del estado que será desde el 1 de enero de 2004, para el año 2004, y desde el día 1 de enero de 2005, para el año 2005.

