

CONVENIO COLECTIVO GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito personal.

Este acuerdo, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios, sin excepción, en la Gerencia Municipal de Urbanismo de Jerez de la Frontera.

Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.

1. El presente acuerdo surtirá efectos desde el 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2007.
2. El Acuerdo se entenderá prorrogado de año en año a partir del 31 de Diciembre de 2007 por tácita reconducción, si no mediase denuncia de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas, mediante escrito dirigido a la otra parte.
3. Llevada a cabo la denuncia, las partes firmantes comenzarán las negociaciones del próximo convenio al inicio del último trimestre de su vigencia. No obstante, denunciado en forma, hasta que no entre en vigor el nuevo, será de aplicación en su totalidad el presente acuerdo.

Artículo 3. Interpretación y seguimiento.

1. Las partes acuerdan constituir una Comisión Mixta Paritaria, integrada por cuatro miembros en representación de la Gerencia y cuatro en representación del personal, con independencia de cada una de ellas, pueda valerse de un número de Asesores que en ningún caso podrá ser superior a dos.
2. Esta Comisión, tendrá como misión velar por el fiel cumplimiento desarrollo e interpretación de lo establecido en este Convenio y constituye el Órgano básico de su administración y vigilancia, siendo su alcance temporal el mismo que el de los Acuerdos, quedando prorrogadas sus competencias en el supuesto de que así también lo quede el texto.
3. La Comisión habrá de reunirse por convocatoria fundada de cualquiera de las partes, que deberán requerirlo con al menos 5 días hábiles de antelación. El Secretario convocará a la Comisión, debiendo contener la citación, el orden de día, lugar, fecha y hora de reunión.
4. Será preceptivo que conozca los conflictos colectivos que pudieran plantearse por la aplicación y/o interpretación del contenido del texto. Los conflictos individuales, si así lo deciden los interesados, podrán también ser tratados en el seno de la Comisión. Los escritos dirigidos a la misma, deberán presentarse en el

Registro General de Entrada de esta Gerencia y contendrán cuantas cuestiones estimen oportunas en orden a que sean resueltas por la Comisión en el seno de sus competencias.

5. Los acuerdos de la Comisión habrán de adoptarse por el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las partes y serán notificados a los interesados quedando a disposición de éstos, el Acta y cuanta documentación obrante en expediente les afectase.

6. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria, validez y efectos que los establecidos en el Convenio Colectivo, tendrán la misma

Capítulo II. Jornada y calendario laboral.

Artículo 4. Jornada y horario.

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales.
2. El horario será, con carácter general, de 8 h a 15 h, de lunes a viernes ambos inclusive, con un margen de hasta cinco minutos a la entrada y cinco minutos a la salida.
3. Con carácter general se dispondrá de 25 minutos diarios, no recuperables, de interrupción de la jornada.
4. Horario de verano: Desde el 1 de Junio al 11 de Septiembre la jornada será de 8 a 14 horas.
5. Horario Semana Santa: 9 h. 14 h. de lunes a miércoles ambos inclusive.
6. Horario Ferias: 9 h a 14 h, de lunes a jueves ambos inclusive, siendo considerada la jornada del viernes jornada no laboral retribuida.
7. Horario comida Navidad: 8 h a 13 h.
8. Calendario General: Se aplicará el Calendario Oficial en vigor, Convenio Colectivo G.M.U.
9. Calendario Particular: Serán jornadas no laborables remuneradas, los siguientes días:
 - a) Lunes inmediatamente posterior al fin de Feria, con motivo del aniversario de la inauguración de la Gerencia Municipal de Urbanismo, pudiendo ser trasladada dicha celebración previa la Comisión Mixta Paritaria.
 - b) 24 de Diciembre (Nochebuena).

c) 31 de Diciembre (Nochevieja).

Para garantizar las necesidades del servicio y que las instalaciones de la G.M.U. permanezcan abiertas en su caso, se establecerán dos turnos en disfrute de los días 24 y 31, de forma que el trabajador que quede sujeto a la prestación de servicios mínimos, compensará dichos días de trabajo disponiendo del disfrute de un día laboral remunerado a libre elección de este.

10. Horario del 5 de Enero: 8 h. a 13 h.

Artículo 5. Vacaciones.

1. La duración de las vacaciones anuales será, con carácter general de 31 días naturales, que se podrán disfrutar como sigue:

a) En un sólo periodo consecutivo, de 31 días a libre elección del trabajador.

b) 20 días naturales consecutivos y 10 días laborables a libre disposición del trabajador.

c) 16 días naturales más 15 días naturales, consecutivos, con un intervalo entre ambos periodos de al menos 1 mes de trabajo.

d) Tres periodos independientes de 7 días naturales consecutivos (lunes a domingo) y 10 días laborables a libre disposición del trabajador.

2. Serán de aplicación al personal fijo de la Gerencia, los días adicionales a vacaciones según años de servicios, que establece la Ley 53/2002, que se podrán sumar a cualquiera de los apartados anteriores.

3. Las vacaciones se concederán a petición del interesado/a, y siempre que se dejen cubiertas las necesidades del servicio. Para ello, cada departamento, previa consulta a los empleados/as, deberá elaborar el correspondiente plan de vacaciones antes del 15 de mayo de cada año y remitirlo al Departamento Administración de Personal.

4. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador padeciese una situación de I.T., o una suspensión por maternidad, licencia por paternidad o situación de riesgo por embarazo no se computarán a efectos de duración de las vacaciones, los días que hubiera permanecido en esa situación debiendo el trabajador presentar los oportunos partes extendidos por la Seguridad Social. El empleado se deberá incorporar en la fecha prevista de finalización de sus vacaciones y posteriormente disfrutará de los días restantes, comunicándose al Departamento de Administración de Personal con anterioridad 24 horas.

5. En caso de concurrencia de solicitudes no resueltas entre las partes

interesadas, la comisión paritaria, se reunirá para analizar el problema, previa audiencia de los interesados y adoptará una decisión de obligado cumplimiento.

6. Los empleados que trabajen por periodos inferiores al año, les serán prorrateadas sus vacaciones, en cualquiera de las modalidades de disfrute elegidos.

Artículo 6. Licencias y permisos.

Se tendrá derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

A. LICENCIAS Y PERMISOS.

1. Por matrimonio del empleado o unión de hecho registrada: Día del hecho causante y los 15 días naturales consecutivos.

2. Por matrimonio o unión de hecho registrada de padres, hijos y hermanos del empleado, 1 día, siempre que coincida la celebración de la boda o unión de hecho.

3.a) Por fallecimiento de hijos o cónyuge: Diez días naturales, iniciándose su cómputo el día del hecho causante. Si se trata de padres, 5 días naturales iniciándose su cómputo el día del hecho causante

b) Por fallecimiento de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, iniciándose su cómputo el día del hecho causante. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

4.a) Por hospitalización, intervención quirúrgica, accidente o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuges, hasta cinco días laborales a partir del hecho de la hospitalización o de la intervención quirúrgica. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los mencionados familiares.

b) Por hospitalización, intervención quirúrgica, accidente grave de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad afinidad: dos días naturales, iniciándose su cómputo el día del hecho causante. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite, hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Dichos días podrán intercalarse en tanto en cuanto dure la hospitalización de los mencionados familiares.

5. Por traslado de domicilio: Los trabajadores contarán con 2 días hábiles consecutivos por el cambio de domicilio dentro de su población de residencia o fuera de ella, siempre que coincida con la realización del mismo. Deberá comunicar al Departamento de personal su nuevo domicilio mediante nota simple del padrón.

6. Por examen del empleado/a en Centros Oficiales reconocidos, y por exámenes en centros Oficiales para promoción y formación relacionados con el puesto, hasta dos días por examen, con un máximo de 10 días al año.

En caso de exceder de este número de días le corresponderá licencia no retribuida.

Una vez efectuado el examen y en el primer día hábil siguiente, deberá aportarse al Departamento de Administración de Personal, justificación documental de haberse presentado a las pruebas.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En estos supuestos y previamente a la concesión de la licencia, se deberá acreditar la imposibilidad de cumplir con los mismos fuera de la jornada laboral. El empleado dispondrá exclusivamente del tiempo necesario para su cumplimiento debiendo incorporarse a su puesto de trabajo finalizado el mismo.

8. Asistencia consulta médica del empleado/a, cónyuge, hijos o padres el tiempo necesario para la misma debiendo justificarse su asistencia.

9. Por fallecimiento de familiares en tercer grado, corresponderá el tiempo del sepelio.

Para los supuestos 3, 4, 6, 7 y 8 en el caso de que el hecho causante de la licencia, sucediese en municipio distinto al de residencia, los permisos se ampliarán un día más por cada 300 kms, que diste dicho municipio

Los permisos deberán solicitarse con al menos, dos días de antelación En caso de que determinados supuestos se den en días festivos oficiales, deberán solicitarse dentro del día hábil siguiente a aquel en que se haya producido el hecho causante, salvo causa de fuerza mayor.

B. LICENCIAS POR ASUNTOS PARTICULARES.

A lo largo del año se podrán disfrutar de hasta seis días a cuarenta y dos horas de licencia para asuntos particulares no incluidos en el punto anterior. En el caso, de que el disfrute de dicha licencia afecte a una jornada laboral completa, ésta no podrá acumularse a las vacaciones anuales retribuidas y se podrá hacer uso de esta licencia antes de concluir el año natural. En caso contrario se perderá este derecho.

Se solicitarán a conveniencia del interesado, por medio de comunicación al Departamento de Administración de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio, excepto cuando se soliciten por razones de enfermedad familiar.

C. LICENCIAS POR EMBARAZO Y/O MATERNIDAD.

C.1. Embarazo.

Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto las empleadas y empleados municipales tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo el tiempo indispensable, justificando la necesidad de su realización dentro de la jornada de servicio.

En el supuesto de riesgo por embarazo en los términos previstos en el apartado 3 del art. 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo la embarazada cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con estado, si dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la trabajadora embarazada pasará a la situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo, considerándose esta situación protegida durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Esto también será de aplicación al período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/hija y así lo certificase el médico/a de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

En caso de interrupción voluntaria del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a tres días naturales de licencia.

C.2. Maternidad.

Comprende veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que sus seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte de periodo de suspensión.

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

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, esta

suspensión por maternidad podrá interrumpirse, a petición del padre o de la madre, (según cuál sea el beneficiario/a y una vez contemplado el periodo de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto) y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor por el periodo que reste por disfrutar. En este supuesto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del periodo de esta licencia corresponderán al empleado dentro de su jornada diaria.

Se reconoce el derecho de las embarazadas a elegir el disfrute de la licencia anual por vacaciones. Este derecho habrá de ejercerlo dentro del año natural.

D. LICENCIA POR PATERNIDAD.

Por nacimiento de hijo, acogimiento o adopción se concede permiso retribuido por paternidad de tres semanas de duración.

Le será igualmente de aplicación este permiso a aquellas tutorías, ocasionadas por enfermedad o estudios, que se establezcan con carácter indeterminado en virtud de acuerdos de cooperación institucional de naturaleza nacional o extranjera. Si la duración de la tutoría es igual o superior a tres semanas se le aplica tres semanas, si fuese menor, el tiempo de duración de la misma.

E. LICENCIA EN SUPUESTOS DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de nueve años, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas interrumpidas, 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.

Para los casos de en que los menores tenga nueve años o más la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. La duración de la suspensión será asimismo, de veinte semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de, menores cuya edad supere los nueve años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. Y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los

mismos no podrán exceder de las veinte semanas previstas en los apartados de anteriores o de las que corresponden en caso de parto múltiple.

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la G.M. U y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres, al país de origen, el adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso, en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

F. LICENCIA POR LACTANCIA

Los empleados con hijos menores de doce meses, tienen derecho a una hora diaria de permiso retribuido. Este periodo se ampliará en igual tiempo en caso de partos múltiples. Igualmente dicho periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones de media hora a opción de la interesada mediante comunicación dirigida al Dpto. de Administración de Personal, y podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En lo no previsto en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la Legislación específica.

Artículo 7. Excedencias.

En esta materia se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes, no obstante se establece lo siguiente:

- Por cuidado de hijos/as: hasta tres años, pudiendo ser disfrutado en cualquier momento y se considerará periodo efectivo a efectos de antigüedad toda la excedencia, no sólo el primer año:
- Por cuidado de familiares con grave dependencia: hasta tres años, y se considerará efectivo a efectos de antigüedad toda la excedencia.

En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria forzosa, la G.M.U. estará obligada, en caso de sustitución a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de duración de la excedencia, de forma que se garantice el derecho al retorno. Si el excedente renuncia definitivamente a la plaza, ésta podrá ser ocupada con carácter definitivo. Terminado el periodo de excedencia y solicitado el reingreso, la G.M.U. deberá reingresar al empleado excedente en el siguiente ejercicio presupuestario como máximo, siempre que mantenga personal eventual en la misma categoría profesional o del mismo grupo profesional.

Capítulo III. Derechos sociales.

Artículo 8. Fondos sociales.

1. La Gerencia consignará dentro de su presupuesto anual, los siguientes fondos económicos, para Atenciones sociales a su personal:

- Fondo de Asistencia Social.
- Ayuda al estudio.
- Premio de antigüedad y jubilación
- Anticipos reintegrables.
- Seguro de vida, hospitalización y fondo de pensiones.
- Ayuda para hijos/as y cónyuges disminuidos físicos y psíquicos
- Ayuda acceso a vivienda.
- Permiso de conducción y Colegios Profesionales.

2. Serán beneficiarios de estos fondos, todo el personal, que se encuentre activo, en el momento de producirse el hecho causante de la ayuda o en la fecha de inicio del plazo de solicitudes (cuando estas sean colectivas)

Artículo 9. Fondo de asistencia social.

1. La administración de los fondos: La administración de los fondos sociales correrá a cargo de una Comisión Mixta de Asuntos Sociales, compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa. Se publicará trimestralmente a través del tablón de anuncios, la relación de los beneficiarios y motivos de las concesiones de las ayudas.

2. Dotación para el fondo de asistencia social: La empresa se obligada a dotar presupuestariamente la cantidad necesaria para atender cuantas peticiones se presenten con cargo a dicho concepto.

3. Fondo de Asistencia Social: Cubre las prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seguridad Social y otras que estén previstas en este acuerdo.

A. Normativa:

A.1) Solicitud: La petición se realizará en el Dpto. de Administración de Personal en el modelo de solicitud que éste facilite, al que se adjuntarán:

- Factura original: No se admitirán facturas con fecha anterior a año del ejercicio

en curso, salvo las fechadas en el último trimestre del año anterior, que serán admitidas hasta el 31 de Marzo del ejercicio del curso.

- Fotocopia de la factura.
- Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social, en caso de primera solicitud o modificación de los beneficiarios/as.
- Prescripción médica en los supuestos de prótesis de visión, ortopédica y auditiva.

A.2.) Concesión de la ayuda. Las solicitudes se atenderán por orden cronológico, valorándose por la Comisión Mixta de Asuntos Sociales y realizándose un acuerdo de concesión de ayudas cada mes. El tiempo dedicado por cada uno de los representantes del Comité de Empresa que acudan a estas reuniones no mermará el crédito horario sindical.

A.3.) Beneficiarios: Las ayudas se concederán al personal en activo que reúnan las condiciones establecidas, y a aquellos miembros de la unidad familiar que figuren como beneficiarios suyos en la cartilla de la Seguridad Social, y para los que aún no figurando como beneficiarios, acrediten mediante certificado del INEM, la no percepción de subsidio o ayuda. También se considerarán beneficiarios a la pareja de hecho debidamente registrada.

A.4) Excepciones: De forma excepcional se podrán atender, otras peticiones de ayudas no previstas en el baremo, siempre que respondan a necesidades sociales y mediante acuerdo expreso del órgano de representación. El interesado facilitará a la Comisión Mixta de Asuntos Sociales cuanta información documental le sea solicitada por ésta.

B) Baremo y tipos de ayuda:

Las cantidades máxima de ayuda por cada solicitud serán de 240 euros. La cuantía de dichas ayudas será revisada conforme a la subida del IPC real. No se admitirán facturas parciales o de cantidades entregadas a cuenta.

b.1. Prótesis dentarias:

- Empastes u obturación: 22,00 euros
- Otras actuaciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social, incluidas las revisiones y limpiezas bucales: El 35% del total de la factura.

b.2. Prótesis de visión:

Gafas normales	60,00 euros
Gafas Bifocales o lentillas	85,00 euros

Renovación de cristal o montura	26,00 euros
Renovación del cristal bifocal	38,00 euros

La duración mínima de la prótesis de visión será de un año, excepto que por prescripción facultativa se tenga que renovar cristales o lentillas periodos inferiores al señalado (no se incluyen las lentillas desechables)

b.3. Prótesis auditiva.

- Audífono y fonación: El 40% de la factura.

b.4. Prótesis ortopédica.

Calzado ortopédico: 46,00 euros

La duración mínima del calzado ortopédico será de 6 meses.

- Otras prótesis ortopédicas no cubiertas por la Seguridad Social en su totalidad. Se abonará 100% de la factura siempre que no supere el límite de la ayuda.

b.5. Ayuda por nupcialidad, registro de parejas de hecho y natalidad.

Nupcialidad o registro de parejas de hecho	400,00 euros
Natalidad, adopción o acogimiento por cada hijo	120,00 euros

4. Obsequio de Navidad: Lo percibirá todo el personal en activo al 1 Diciembre del ejercicio en curso y aquellos empleados que se hubiesen jubilado el mismo ejercicio.

5. Celebración Actos de Navidad: La empresa, con participación de la Comisión Mixta de Asuntos Sociales, organizará con motivo de las fiestas navideñas un "jerez de honor" a su cargo.

6. Promoción Profesional: Dada la importancia de la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores, se establece una ayuda para la realización de cualquier curso oficial con titulación académica, que no sea impartido por la propia empresa u otros organismos municipales, por el importe íntegro de la matrícula, con un máximo de 600 euros por curso. Quedan excluidos de la ayuda los Masters, jornadas y similares. Así mismo, se establece una ayuda complementaria del 50% de los gastos de libros y otros justificados (documentación académica y similares) con un tope máximo por trabajador de 100,00 euros.

La matrícula y el 50% de libros se abonarán en dos períodos, la mitad importe a recibir al comienzo del curso y la otra mitad a la finalización de esta vez acreditado el aprovechamiento del mismo.

Artículo 10. Ayuda al estudio

1. El personal en activo percibirá exclusivamente una ayuda por cada hijo matriculado en el curso escolar vigente según nivel de estudio, no implicando un incremento de la misma por el hecho de que el beneficiario pertenezca simultáneamente a más de un tipo o nivel de estudios. Al trabajador se le aplicará exclusivamente el punto 6 del artículo 9. La Gerencia consignará en sus presupuestos anuales, la cantidad necesaria para atender la ayuda al estudio. Dicha ayuda se percibe por hijo matriculado, por lo que no se puede percibir los dos padres en el caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento de Jerez, sus organismos autónomos o sociedades mercantiles.

2. Solicitudes: La petición se realizará en el modelo de solicitud que facilitará el Departamento de Administración de Personal. Deberá adjuntar documento acreditativo de la matriculación en el Centro Docente y curso que realizará.

3. Plazo de presentación: El plazo de admisión de solicitudes quedará consignado en el modelo de solicitud que cada año se facilite.

4. Concesión: El pago de las ayudas se realizará en las nóminas de los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre.

5. Baremos:

NIVEL DE ESTUDIO.

a) Guardería, Educación Infantil, E.P .0. y similares	117,00 euros
b) E.S.O., Bachillerato, F.P., C.O.U. y similares	121,00 euros
c) Estudios Universitarios:	
En localidad de residencia: * 3 asignaturas o más * 2 asignaturas * 1 asignatura	155,00 euros 110,00 euros 60,00 euros
En localidad distinta a la de residencia: * 3 asignaturas o más * 2 asignaturas * 1 asignatura	240,00 euros 145,00 euros 75,00 euros
En la U.N.E.D.: * 3 asignaturas o más * 2 asignaturas * 1 asignatura	180,00 euros 120,00 euros 70,00 euros

Artículo 11. Premio de antigüedad jubilación anticipada y jubilación parcial.

1. PREMIO DE ANTIGUEDAD. Al cumplir los 25 años de servicio, el trabajador percibirá con cargo al presupuesto de la Gerencia la cantidad de 1.200 euros. En caso de cumplir 40 años de servicio la cantidad a percibir por el trabajador será de 1.800 euros y además podrá disfrutar en el año en que alcance dicha antigüedad hasta 10 días de vacaciones adicionales.

2. JUBILACIÓN ANTICIPADA. Para favorecer las jubilaciones anticipadas, se aplicará un sistema de incentivos económicos, que se detallan a continuación:

EDAD (años)	IMPORTE
60	24.040 euros
61	18.030 euros
62	12.020 euros
63	6.010 euros
64	4.506 euros

2.1. Requisitos: Para acceder a la jubilación anticipada deberá reunir requisitos exigidos por la normativa vigente en materia de la Seguridad Social.

2.2. La Gerencia se compromete a promover el procedimiento reglamentario para transformar contratos temporales en puestos fijos, en número igual al de las jubilaciones producidas, en el ejercicio presupuestario siguiente a aquel en el que se produzcan las jubilaciones.

3. JUBILACIÓN PARCIAL. Los trabajadores que tengan cumplidos sesenta años de edad y reúnan las demás condiciones exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrán acogerse a la jubilación parcial regulada por el R.D. 1131/2002. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La duración de este contrato será como mínimo del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Se podrá celebrar a tiempo completo o a tiempo parcial. Si bien en este último supuesto, la jornada, a realizar será como mínimo a la dejada de realizar por el trabajador que se jubila parcialmente.

Artículo 12. Anticipos reintegrables.

1. NORMATIVA.

a) Concesión: Se atenderán por orden cronológico de presentación de solicitud, ante el Departamento de Administración de Personal. No podrán solicitar anticipos, aquellos trabajadores que no hayan concluido uno en vigor. Para los anticipos a más largo plazo podrá solicitarlo, siempre y cuando esté garantizada su continuidad en el servicio, durante dicho periodo.

b) Cancelación: El empleado que cancele un anticipo antes de su terminación, podrá solicitar otro.

2. CLASES DE ANTICIPOS:

a) Anticipo mensual: Se podrá solicitar hasta un máximo de 600 euros.

b) Anticipo a más largo plazo: Hasta un límite de 1.800 euros, al devolver en un plazo de 18 meses como máximo.

Artículo 13. Seguro de vida. Hospitalización y fondo de Pensiones.

1. SEGURO DE VIDA.

a) Todo empleado afectado por el presente acuerdo tendrá derecho a partir del día uno de enero de 2006 y con cargo al presupuesto de Gerencia, a una póliza de Seguro de Vida, de la que se entregará copia al empleado/a, por los siguientes capitales:

Seguro de vida	15.000 euros
Muerte por accidente laboral	24.000 euros
Muerte por accidente de circulación	36.000 euros
Invalidez permanente total o absoluta	15.000 euros
Invalidez permanente total o absoluta por accidente laboral	24.000 euros
Invalidez permanente total o absoluta por accidente de circulación	36.000 euros

b) La modificación de la póliza podrá realizarse a propuesta del Comité y Gerencia.

2. HOSPITALIZACION.

Todo empleado afectado por el presente acuerdo, tendrá derecho y con cargo al presupuesto de la Gerencia, a una póliza de seguro colectivo de hospitalización.

3. FONDO DE PENSIONES.

a) Por acuerdo de Pleno de fecha 6 de Marzo de 1.993, se ha establecido un Plan de Pensiones para el personal municipal, en la modalidad de Sistema de Empleo, y Sistema de Capitalización Individual, con aportación Inicial del Promotor de 2.000 Ptas. por mes. Para el año 2005 estas cantidades se establecieron en 45 euros/mes por parte del Promotor, y aportación mínima del partícipe de 18,03 euros/mes. Cantidades que se incrementarán según lo establecido en las especificaciones del Plan de Pensiones.

b) El Plan se rige por la legalidad vigente en materia de Planes y Fondos de Pensiones y por las especificaciones que rigen las condiciones particulares del denominado G.M.U. Plan de Pensiones.

c) Dentro de la comisión de control elegida por votación para velar por el fondo de pensiones, estará obligatoriamente un miembro del Comité de Empresa que será designado por el mismo, con voz pero sin voto.

Artículo 14. Ayuda para hijos y cónyuges, disminuidos físicos y psíquicos.

1. Este Organismo dotará con la cantidad de 150 euros mensuales, a aquellos empleados con cónyuges, hijos o acogidos de alguno de los mismos, con minusvalías física, psíquica o autista, superiores al 33%, que convivan en el núcleo familiar. La calificación de la minusvalía se justificará según dictamen emitido por las unidades de valoración del I.A.S.S. Si concurren en ambos cónyuges la condición de empleado/a de la Gerencia, sólo se devengará una subvención.

2. Tendrá la naturaleza de cónyuges a los efectos contemplados en el párrafo anterior, las parejas de hecho con al menos un año inscritas en el Registro municipal.

Artículo 15. Ayuda acceso a vivienda.

La Gerencia, como actitud modélica y ejemplarizadora, animará y potenciará cualquier iniciativa de sus trabajadores para la construcción de nuevas viviendas, que se destine a vivienda habitual. Para ello, se instituirá de forma orgánica este respaldo, completándole con la aportación de sus medios técnicos.

Artículo 16. Permiso de conducción y colegiaciones profesionales.

1. Aquellos empleados que para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, se le requiera que esté en posesión del permiso de conducción a Gerencia se le abonará el importe de las tasas y gastos derivados de la renovación del mismo.

2. Se abonarán las cuotas de colegiación, a aquellos empleados que para desempeño de sus funciones deban de estar colegiados, siempre que hayan sido declarados incompatibles para el desempeño de actividades privadas en su ámbito profesional.

Capítulo IV. Derechos profesionales.

Queda reconocido el derecho a que los trabajadores participen activamente en el proceso de trabajo de la G.M.U., de forma que estos no actúen aisladamente sino con visión global y de manera que se conozcan los objetivos y realización de ellos desde sus comienzos hasta su terminación. Para ello, se posibilitarán medios tales como: promoción profesional, participación en la organización del trabajo, tecnologías etc...movilidad funcional, implantación de nuevos métodos de trabajo, tecnologías, etc ..Todo lo anteriormente expuesto se concretarán en las

competencias del Comité de Empresa que actuará como interlocutor válido entre la dirección de la empresa y el colectivo de trabajadores al que representa.

Así mismo la G.M.U. adoptará las previsiones oportunas, a fin de que los empleados que, por edad, enfermedad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y a ser posible dentro del área o departamento al que pertenezcan, sin que el posible cambio afecte a sus retribuciones.

Artículo 17. Contratación.

1. Plan de Empleo: Anualmente, la G.M.U. comunicará al Comité de Empresa las necesidades en materia de contratación de personal, identificados los puestos a cubrir, temporalidad, modalidad de contrato y funciones del mismo de acuerdo al vigente Catálogo aprobado por la empresa.

2. Formas de ingreso: Para los nuevos puestos de trabajo, así como para las vacantes que se produzcan, será requisito indispensable, siempre que no se utilice la bolsa de empleo regulada en el punto 3, su convocatoria pública y la realización de pruebas selectivas, que serán evaluadas por un tribunal compuesto por el Jefe del Departamento de Administración de Personal, el Director del Área de Recursos y un miembro del Comité de Empresa con voz y voto.

3. Bolsa de Empleo: La G.M.U. se compromete, a partir de la firma del presente acuerdo, a la mantener una BOLSA DE EMPLEO para cubrir las necesidades temporales en nuestra empresa que estará compuesta por todos los aspirantes no seleccionados en convocatoria pública para ocupar una plaza en plantilla con contrato indefinido y por orden de calificación que obtuvieran en la misma para cada una de las distintas plazas convocadas. Esta bolsa tendrá validez hasta la nueva convocatoria pública para ocupar una plaza en plantilla con contrato indefinido, constituyéndose nueva bolsa con todos los aspirantes no seleccionados en dicha convocatoria.

Así mismo, toda vacante como consecuencia de jubilación, incapacidad permanente o baja voluntaria dará lugar a la transformación de los contratos temporales en vigor con más antigüedad, de la misma categoría, en puesto con carácter indefinido, una vez cubierta la plaza vacante de acuerdo con los aspectos generales de la contratación.

4. Promoción Interna: Previo a la convocatoria pública de plazas a cubrir será requisito indispensable la realización de una convocatoria interna entre todos los empleados de la G.M. U. que estén interesados en esas plazas, siguiendo el mismo trámite que la pública. Así mismo cualquier trabajador que se encuentre prestando sus servicios de forma eventual podrá acceder a una plaza de nueva creación cuyo carácter sea indefinido o de larga duración en este caso

conservara la antigüedad así como el derecho a su puesto en caso de que no lograra superar el proceso de selección establecido.

Artículo 18. Promoción Profesional.

1. Promoción del Grupo: La C.M.U facilitará la promoción consistente en el ascenso desde los grupos inferiores a otros superiores, siendo necesario para ello poseer la titulación exigida y reunir los requisitos y superar las pruebas que para cada caso se establezcan.

Las pruebas selectivas correspondientes contemplarán los mecanismos necesarios, en cada caso, para instrumentar de una forma justa y eficaz el ascenso por promoción interna estableciéndose la exención de aquellas materias cuyo conocimiento haya quedado suficientemente acreditado para el acceso al grupo de origen.

En la redacción de las bases participará el Comité de Empresa y el Departamento de Administración de Personal.

2. Promoción Horizontal: La G.M.U. facilitará la promoción horizontal consistente en el ascenso dentro del mismo grupo retributivo a niveles superiores para dichos ascensos se valoraran entre otros méritos, la antigüedad en los puestos desempeñados, los conocimientos y los cursos de formación específica realizados.

En la redacción de las bases participará el Comité de Empresa y Departamento de Administración de Personal.

Artículo 19. Formación profesional.

1. La Gerencia Municipal de Urbanismo con la participación del Comité de Empresa, establecerán un Plan de Formación y promoción de interés para todo el personal, mediante criterios objetivos de las necesidades de formación, así como las determinaciones de los participantes y el seguimiento de las acciones en curso. Así mismo los empleados, a través del Comité de Empresa podrán solicitar la relación de cursillos de formación que mejore su cualificación profesional y técnica.

2. Las horas empleadas en la formación profesional obligatoria se computarán a todos los efectos como jornada laboral y cuando el curso por circunstancias particulares tuviera que realizarse fuera del horario habitual, dichas horas serán compensadas por igual tiempo de descanso para todos aquellos empleados que acrediten la asistencia al mismo.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 20. Retribuciones básicas.

1. Sueldo o salario. Estará dividido en grupos denominados A, B, C, D, y E siendo su cuantía la marcada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. Trienios o antigüedad. Se computa por trienios y su devengo se realiza a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se cumpla. La cuantía abonada mensualmente será la establecida por Ley. Para los trienios que se devenguen por el personal laboral a partir de la firma del presente convenio se aplicará la normativa funcional.
3. Pagas extras. Para los años 2006 y 2007 serán dos, cuyo importe consistirá, cada una de ellas, en una mensualidad compuesta por sueldo y trienios, más el complemento señalado en el apartado cuarto del artículo 21. Se devengarán por semestre y se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre.
4. A los empleados eventuales que adquieran la condición de fijos de plantilla, se le computarán todos los periodos trabajados en la G.M. U. a efectos del cómputo total de la antigüedad en la empresa. Se tendrán igualmente en cuenta los periodos en los que haya prestado servicios el trabajador en otras administraciones además de la municipal.

Artículo 21. Retribuciones complementarias.

1. Complemento de Destino: Determina el nivel de cada puesto de trabajo dándole un número del 1 al 30 y su cuantía estará determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para su regulación y efectos se estará a lo dispuesto en la normativa actual.

2. Complemento Específico: Será el resultante de multiplicar la valoración recogida en el C.P.T en puntos, por la cantidad establecida en el mismo.

3. Complemento de Productividad: Su regulación será la dispuesta en el régimen funcional.

4. Gratificaciones: Como complemento a las pagas extras se establece el pago de las siguientes cantidades:

JUNIO: 360 euros.

DICIEMBRE: 90 euros + el 50% del CD y el CE.

5. Incentivo por no-absentismo:

a) Con el fin de la continuación en el impulso de mejora y de la modernización de la Administración municipal y la calidad en los servicios públicos, así como

habiéndose revelado válido el mecanismo de la incentivación a la asistencia el trabajo, se la implementación de este concepto retributivo y su cambio de estructura, concediéndole una mayor relevancia a efectos retributivos. Las cantidades se devengarán mensualmente son las siguientes:

AÑO	E Y D	C	A Y B
2004	144,24	126,21	114,19
2005	159,24	141,21	129,19
2006	171,24	163,21	141,19
2007	189,24	181,21	159, 19

b) Las condiciones para el cobro de dicho incentivo serán las siguientes:

1. **Puntualidad:** Cobrarán un 20% menos aquellos trabajadores que no cumplan la siguientes condiciones de puntualidad: margen de hasta cinco minutos diarios, con excepción de dos ocasiones al mes en el que margen será de 15 minutos.

2. **Asistencia:** Se aplicará una reducción sobre las cantidades, establecidas por cada grupo de un 10% el primer día de ausencia y un 15% por cada día, para el resto de días de ausencia en el mes.

Todo ello sin perjuicio de que dichas ausencias deban justificarse de conformidad a lo establecido en este Acuerdo. Quedan excluidos de este computo los días en el que el empleado haga uso de licencias, vacaciones o permisos establecidos en este acuerdo en sus artículos 5 y 6, así como los días de incapacidad laboral que la empleada sufra derivada por razón de embarazo o alumbramiento, aquellas que tengan su origen en accidente laboral, aquellas derivadas de hospitalización o intervención quirúrgica del empleado o en definitiva, aquellas otras que precisen obtener legalmente la baja laboral por Incapacidad Temporal.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. Queda restringida su realización a los casos estrictamente necesarios debiendo ser autorizados por escrito y justificado el motivo de las mismas, con informe previo del Comité de Empresa. A tal efecto se tendrán en "Consideración el cumplimiento del art. 64.1.9 E.T Disposición Adicional Tercera del Real decreto 1561/95 de 21 de septiembre, en relación con el Rt. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la limitación en la realización de horas y el derecho de información al Comité de Empresa del número total de horas realizadas en la G.M.U.

2. En aquellos supuestos en que quede totalmente justificada a la realización de horas extraordinarias, se efectuaran de manera derogatoria entre todos los empleados del servicio, siempre que sea posible.

La cuantía por hora extraordinaria se abonará según tipo de hora y atendiendo al

siguiente detalle:

- **Normal:** 12,45 euros/hora.
- (El personal del Servicio de Inspección seguirá percibiendo la cuantía establecida).
- **Nocturnas:** En horario comprendido entre las 21 h. y las 8 h.: 18.62 euros/hora.
- **Festivos:** En días festivos considerando como tales los que figuran dentro del calendario oficial, los sábados y los numerados en el capítulo II art. 4 del presente acuerdo: 18,62 euros/hora.

En el caso de que coincidan la realización de las horas extraordinarias en festivos y nocturnos se abonarán la suma de las dos cantidades asignadas a cada una de ellas.

4. Todas las horas extraordinarias se realizarán voluntariamente y atendiendo a las especificaciones anteriormente citadas y se podrán retribuir a opción del trabajador, con tiempo de descanso de la siguiente manera:

Normal: Hora y media de compensación.

Nocturnas o festivos: Dos horas de compensación

Nocturnas y festivos: Dos horas y media de compensación.

Artículo 23. Dietas y locomoción.

En lo relativo a estas percepciones se estará a lo dispuesto en la normativa legal reglamentaria según el siguiente:

	ALOJAMIENTO	MANUTENCIÓN	KILOMETRAJE
Grupo A	102.56 €	53.54 €	0.19 €
Grupo B	65.97 €	37.40 €	0.19 €
Grupo C-D-E	48.92 €	28.21 €	0.19 €

Artículo 24. Plus especial.

Se abonará todos los meses del año, un plus mensual de transporte de 90 euros en el año 2006 y 130 euros en el año 2007.

Artículo 25. Enfermedad y accidente.

1. La G.M.U. garantiza al personal en baja por accidenté o enfermedad, aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social, las condiciones más beneficiosas que se establezcan en este convenio.

2. La G.M.U. completará desde el primer día de la correspondiente baja hasta el 100% del salario real.

Artículo 26. Abono de nominas.

El abono de la nómina mensual se realizará dentro de los últimos cinco días naturales del mes.

Artículo 27. Revisión salarial.

1. El presente Convenio estará sujeto en cuanto a la revisión salarial para el año 2007, así como los siguientes en caso de prórroga, a lo establecido en la Ley General Presupuestaria del ejercicio en vigor.

2. No obstante, en el supuesto que la Administración Central o Autonómica, garantice el poder adquisitivo de sus empleados, a través de cualquier fórmula a efecto, su aplicación se hará efectiva al personal de esta Gerencia.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Las partes firmantes de este acuerdo ratifican su condición de válidos y se reconocen como tales a todos los efectos, basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas, surjan en la dinámica social de nuestra empresa.

Artículo 28. Competencias.

El Comité de la Empresa como órgano representante del Colectivo de los trabajadores de la Gerencia Municipal de Urbanismo tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir las informaciones de todos los asuntos de personal.

2. Emitir informes con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos del Consejo de Gestión de la G.M.U., en materia de personal y acuerdos o resoluciones sobre premios y sanciones, así como en lo referente al régimen de prestación de los servicios. La dirección solicitará estos informes con al menos quince días antes de su resolución.

3. Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la G.M.U. cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de asistencias y previsión social.

4. Participar activamente en la contratación de personal, así como en las pruebas para cubrir vacantes o ascensos, tal y como queda señalado en los arts. 17 y 18 del presente acuerdo.

5. Mantener informados en todo momento al colectivo de trabajadores todos aquellos temas que afecten al desarrollo de su trabajo así como a las inquietudes personales de cada uno. Dichas informaciones se realizarán de la forma que el Comité estime oportuna.

Artículos 29. Garantías y facultades.

1. Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías y facultades:

a) Expresar colegiadamente con total libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

b) No poder ser discriminados en su promoción profesional ni en su puesto de trabajo por el desempeño de su representación.

c) Disponer de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación. Dicho crédito horario de 180 horas anuales podrá distribuirse a lo largo del año a criterio de los miembros del Comité de empresa.

d) Los miembros del Comité que formen parte de la mesa negociadora de acuerdo tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación de dar previamente cuenta a sus respectivos jefes inmediatos.

e) Disponer así mismo del tiempo retribuido necesario para la asistencia a cursos de formación, asambleas, reuniones de organizaciones sindicales o asociaciones profesionales, siempre que se justifique la convocatoria.

2. La empresa facilitará al Comité el local y medios materiales que se estimen necesarios para el debido cumplimiento de sus funciones.

3. El Comité de Empresa dispondrá de un Tablón de Anuncios en un lugar visible para el personal.

Artículo 30. Asamblea.

1. La Asamblea es un órgano número de representación, participación y decisión de los trabajadores, en defensa de sus intereses y con potestad para controlar desarrollo y funcionamiento del propio Comité de Empresa.

2. Durante el año se dispondrá de 10 horas dentro de la jornada laboral para la celebración de Asambleas de Personal que habrán de solicitarse a la Dirección de

Administración de Personal con 48 horas de antelación, señalando las horas lugar de celebración con inclusión del orden del día y datos de los firmantes acrediten estar legitimados para convocarla. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la celebración la dirección de la G.M.U. no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

Están legitimados para convocar las Asambleas:

- El Comité de Empresa.
- Los representantes de las secciones sindicales con implantación en la G.M.U.
- El propio colectivo de los trabajadores siempre que su número sea igual o superior a un tercio de la plantilla.

Capítulo VII. Seguridad e higiene.

En todas las cuestiones que no queden contempladas en el presente capítulo se aplicarán las disposiciones contenidas en la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES y normativa de desarrollo en cuanto le sea de aplicación a las Administraciones Públicas.

Artículo 31. Delegados de prevención.

1. Serán elegidos de entre los miembros del Comité en proporción al número legal de miembros que lo componen.
2. Sus competencias se ejercerán dentro de los términos acordados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales estando obligados al sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen derecho a acceder como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 32. Uniforme de trabajo.

Los uniformes y prendas de trabajo serán suministrados por la G.M.U. que determinará con la intervención de la representación de los trabajadores, cuanto se relacione con su adquisición, uso y conservación.

A tal efecto, se llevará a cabo un estudio que establezca los puestos que requieran de una uniformidad especial y su frecuencia. Los resultados de dicho estudio serán de aplicación en el año 2007.

Artículo 33. Reconocimiento médico.

La G.M.U. pondrá a disposición de todo empleado la realización de chequeo médico anual y gratuito. Será obligatorio en aquellos casos establecidos legalmente.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 34.

Las faltas disciplinarias en que incurran los trabajadores contratados en régimen de derecho laboral afectados por este Acuerdo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La comunicación con antelación debida de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de registro de firma en las listas de asistencia.
- d) La incorrección con el público, superior, compañeros o subordinados cuando no deba ser calificada como grave.
- e) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- f) No cursar ante la Gerencia el parte de baja, o parte de confirmación derivado de las situaciones de enfermedad o accidente en el plazo de tres días hábiles a la fecha del hecho causante.
- g) El incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Son faltas graves:

- a) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, siempre que dichas instrucciones estén dentro de las funciones y tareas del trabajador.
- b) El incumplimiento o emisión de órdenes, instrucciones o reglamento de Convenio Colectivo que contravengan las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas múltiples o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o con los administrados.

- f) Causar intencionadamente daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un proceso administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La adopción de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m) La grave perturbación del servicio.
- n) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.
- o) La comisión de tres faltas leves en el periodo de seis meses cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de central horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- q) La conducta negligente en su puesto de trabajo de tal forma que ponga en grave peligro su integridad o seguridad personal o la de tercera personas.

Son faltas muy graves:

- a) La reiteración en la comisión de la falta grave b) y así se manifieste en virtud de sanción anterior en el periodo de un año,
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono del servicio sin previo aviso sin causa justificada.

- d) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la administración o a los administrados.
- e) El acoso sexual.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizándolas facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre y legítimo ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que las tengan expresamente prohibidas por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre y legítima expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

Artículo 35. Sanciones disciplinarias.

Por razón de las faltas a que se refiere este reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Despido.
- b) Suspensión de funciones por causas disciplinarias con los efectos establecidos en el 45.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Apercibimiento.

Artículo 36. Aplicaciones de sanciones.

1. La sanción de despido solo podrá imponerse por faltas muy graves y así queda ratificado en su caso por sentencia judicial de despido procedente. En caso de sentencia por despido improcedente se producirá la inmediata incorporación del

trabajador a su puesto, aún en caso de eventual recurso por parte de la Gerencia.

2. La sanción del apartado b) podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves pudiendo solicitar el interesado el fraccionamiento de los efectos económicos que se concederán a discreción del órgano sancionador una vez vistas las circunstancias particulares y las deducidas del propio expediente. Aceptada la referida, está dejará sin efectos lo dispuesto en el presente Reglamento para las prescripción de las sanciones.

3. La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis meses, ni inferior a treinta días. Si se supone por falta grave no excederá de 30 días.

4. Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con apercibimiento.

5. No se podrán imponer sanciones sino en virtud de expediente instruido al efecto conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento.

6. Se reconoce el derecho a la defensa en todo el procedimiento disciplinario que podrá ejercer un representante legal de los trabajadores designados por el trabajador sujeto al mismo.

7. Criterios para la graduación de sanciones:

A) Intencionalidad del infractor.

B) Perturbación que pueda producir en el normal funcionamiento de la Administración y de los Servicios Públicos.

C) Los daños y perjuicios o la falta de consideración que pueden implicar con respecto a los ciudadanos y los subordinados.

D) El quebrantamiento que pueda suponer en los principios de trasgresión de la buena fe contractual.

E) Reincidencia.

F) Trascendencia en general que pueda suponer para la Administración.

Artículo 37. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veintes días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en el que el Presidente del Consejo de Gestión tuviese conocimiento de su comisión, interrumpiéndose la referida prescripción por la iniciación del procedimiento cuyo efecto la resolución de incoación será debidamente registrada. La prescripción tendrá efecto, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido la falta siempre que no exista causa

imputable al interesado.

2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los diez días las impuestas por faltas graves a los veinte días y las impuestas por falta muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

3. La amplitud y efectos de los indultos de sanciones regularan por las disposiciones que los concedan.

4. La Gerencia anotará en los expedientes personales de sus trabajadores, las sanciones que se le impongan, si bien estas anotaciones quedarán canceladas, una vez transcurrido un año si son faltas leves, dos años por las faltas graves y tres por las faltas muy graves siempre que durante el transcurso de estos periodos no se hayan cometido otra falta.

Artículo 38. Procedimiento sancionador.

El procedimiento para la sanción de faltas disciplinarias se impulsará de oficio en todos sus trámites.

A. INICIACION.

1. Faltas leves: Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptivo la previa instrucción del expediente para las faltas graves o muy graves. En todo caso se garantizará un trámite de audiencia del interesado así como la comunicación a los representantes del Comisión Personal de la referida instrucción del expediente. En el trámite de audiencia, el interesado podrá solicitar la apertura de expediente contradictorio, acogiéndose al procedimiento establecido para las faltas graves y muy graves reduciéndose los plazos establecidos a la mitad.

2. Faltas graves o muy graves: El procedimiento se iniciará siempre de oficio por resolución del Presidente del Consejo de Gestión, bien por propia iniciativa, bien a propuesta del responsable del Departamento donde preste sus servicios el empleado o como consecuencia de moción razonada de los subordinados o denuncia.

3. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicha resolución al firmante de la misma.

4. El Presidente del Consejo de Gestión para incoar el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicha resolución al firmante de la misma.

5. En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrará Instructor y

Secretario. Dicha resolución se notificará al empleado sujeto a expediente y en dicha notificación se informará al mismo sobre su derecho a la defensa en los términos establecidos en el presente reglamento. Se notificara igualmente dicha resolución a los designados para ostentar los cargos de Instructor y Secretario. A los efectos oportunos se remitirá copia de dicha resolución al Comité de Empresa.

6. Serán de aplicación al Instructor y al Secretario, las normas relativas a la abstención y recusación establecidas en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

B. DESARROLLO.

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El Instructor como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al presunto inculpado y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y del que aquel hubiera alegado en su declaración.

3. A la vista de las actuaciones practicadas y un plazo no superior a un mes contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulara el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, de las sanciones que puedan ser de aplicación, de acuerdo con lo previsto el presente reglamento en dicha materia.

4. El pliego de cargos se notificará al inculpado concediéndose un plazo de diez días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes a su defensa y con la aportación de cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa sean necesarias.

5. Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor acordará la práctica de las pruebas solicitadas, así como las de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo máximo de un mes.

6. No obstante lo anterior, el instructor podrá denegar la admisión y práctica de las pruebas para averiguar cuestiones que considere necesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del inculpado.

7. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de admisible en derecho.

8. Para la práctica de las pruebas propuestas, así como las de oficio cuando se estime oportuno, se notificará al empleado el lugar, fecha y hora en que deberá realizarse, debiendo incorporarse al expediente la constancia de la recepción de la notificación. En el desarrollo y práctica de las pruebas el inculpado podrá estar presente por si o mediante representación sindical o letrado de su elección, ello salvo la prueba de declaración de testigos en que podrá estar mediante alguno de los último pero no personalmente.

9. La intervención del instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por el Secretario.

10. Cumplimentadas las diligencias previstas en el presente título se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato para que en el plazo de diez días alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se facilitará copia completa del expediente al interesado cuando así lo solicite.

11. El instructor formulará dentro de los diez días siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado, hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que estime cometida, señalándose la responsabilidad del empleado, así como la sanción a imponer.

12. La propuesta de resolución se notificará por el Instructor al interesado para que, en el plazo de diez días, pueda alegar ante el Instructor cuando considere conveniente en su defensa.

13. Oído el inculpado o transcurrido el plazo sin alegación alguna, se remitirá con carácter inmediato el expediente completo al Presidente de Consejo de Gestión.

C. TERMINACION.

1. La resolución, que pone fin al expediente disciplinario, deberá adoptar en el plazo de diez días y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

3. El Presidente del Consejo de Gestión para imponer la sanción podrá devolver al expediente al Instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al Presidente del Consejo de Gestión, se dará vista de lo actuado al empleado inculpado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

4. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida de acuerdo a las establecidas en el presente reglamento, el empleado responsable y la sanción que se impone, igualmente de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento.

5. Si la resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la responsabilidad para el empleado se dará por concluido el expediente con la notificación de la resolución al inculpado.

6. La resolución deberá ser notificada al inculpado, con expresión de jurisdicción competente donde pueda ser revisada.

7. Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al firmante de la misma.

8. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán según los términos de la resolución en que se imponga.

D. INCOACION DE EXPEDIENTE A MIEMBROS DEL CÓMITE DE EMPRESA.

1. Cuando se incoe un expediente disciplinario a un empleado que ostente la condición de Delegado sindical o representante legal de los trabajadores deberá notificarse dicha incoación a la correspondiente sección sindical, Comité de Empresa o Centra Sindical, según proceda, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

2. Dicha notificación deberá asimismo, realizarse cuando la incoación del expediente se practique dentro del año, siguiente al cese del inculpado, en algunas de las condiciones enumeradas en el párrafo anterior. También deberá efectuarse si el inculpado es candidato durante el periodo electoral.

Disposición adicional primera.

En concepto de retroactividad del presente acuerdo respectó al año 2004 y 2005, se abonará una única paga, junto a la nómina de Septiembre de 2006, con las siguientes cuantías establecidas en función de los tramos retributivos que se especifican:

	Hasta 24.000 euros	720.- euros
De 24.000 euros	hasta 34.000 euros	650.- euros
De 34.000 euros	hasta 44.000 euros	600.- euros

Para la determinación de los tramos se tomarán como referencia las retribuciones brutas percibidas por el trabajador en el año 2005 (según modelo 190).

Disposición adicional segunda.

Además de la cantidad que corresponda en función de lo estipulado en la disposición adicional anterior, en la nomina del mes siguiente a la firma del presente acuerdo los empleados de la Gerencia percibirán, en concepto de atrasos, los relativos al incentivo por no absentismo y plus de transporte de los meses transcurridos en lo que va de año.

Disposición adicional tercera.

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO: En el plazo de un mes a partir de la fecha de firma del presente convenio se procederá al inicio del proceso de revisión del Catálogo de Puestos de Trabajo, con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, con el fin de adecuarlo a las necesidades actuales de la Gerencia.

Disposición adicional cuarta.

FLEXIBILIDAD HORARIA: En el plazo de 20 días de la fecha de firma del presente convenio, se procederá al estudio de la implantación de la flexibilidad horaria de la jornada laboral, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Disposición adicional quinta.

1. Antes de finalizar el año 2006, la empresa, de acuerdo los representantes de los trabajadores, presentará un Plan de prejubilación voluntaria, en el marco de la normativa vigente, al objeto de rejuvenecer y optimizar los recursos humanos de la Gerencia Municipal de Urbanismo.

Disposición adicional sexta.

Las Comisiones mixtas previstas en el presente convenio, habrán de constituirse dentro de los quince días siguientes a la firma del presente acuerdo.

Disposición transitoria.

Los acuerdos adoptados en materia de licencias, artículo 6, son de aplicación a cualquier trabajador que al día 1 de Septiembre de 2006 esté disfrutando de las mismas.

Disposición final.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente en cómputo anual. En el supuesto de que la Jurisdicción administrativa y laboral competente en el ejercicio de sus facultades dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del Convenio, deberá adaptarse el mismo, facultándose para ello a la Comisión Paritaria.



El presente acuerdo es de aplicación prevaleciente sobre cualquiera otra norma de igual o inferior rango, vigente a la fecha de la firma que regule materias contempladas en el mismo y no podrán realizarse modificaciones en las condiciones de trabajo de los empleados ya sean de carácter económico, social o profesional (retribuciones básicas, complementarias, pluses, etc.). Sólo podrán modificarse las condiciones de trabajo de los empleados de la Gerencia mediante la revisión del mismo realizada por la Comisión Mixta Paritaria.

