

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DE HUELVA

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva, que fue suscrito con fecha 26 de junio de 2007, por los representantes de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva y de sus trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

TERCERO Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 20 de mayo de 2008. El Delegado Provincial.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DE HUELVA

Capítulo I

Artículo 1. Objeto Y Norma Supletoria

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y al amparo del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo), regula las condiciones de trabø del personal laboral que presta servicios para la Gerencia Municipal de Urbanismo de Huelva.

Se consideran incorporados al presente Convenio los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) o la FAMP (Federación Andaluza de Municipios y Provincias), en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.



Artículo 2. Ámbito Funcional y Personal

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los empleados y empleadas de la G.M.U. con régimen jurídico laboral.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo de Gestión de la G.M.U., con independencia de la fecha de su publicación y tendrá vigencia hasta el 31 de , diciembre de 2008.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. Una vez denunciado, continuará en vigor el presente Convenio, en tanto no se firme uno nuevo que lo sustituya.

Sin perjuicio de lo anterior, serán objeto de acuerdo entre las partes, y en consecuencia estarán sujetas a revisión, de conformidad con lo que al respecto determine la Ley de Presupuesto Generales del Estado de cada año o norma que la sustituya, todas las condiciones económicas, salariales o no salariales, contenidas en el presente convenio. Igualmente podrán ser objeto de acuerdo otras cuestiones, de cualquier índole, si así lo decide por unanimidad la Comisión Paritaria.

Artículo 4. Comisión de Interpretación, Seguimiento y Valoración

Los firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Paritaria de Personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por una representación paritaria compuesta por representantes de la Gerencia, así como por representantes de los trabajadores. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento

En espécil la Comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio.

La Comisión se considerará formalmente constituida a los 15 días de la entrada en vigor del Convenio.

La negociación colectiva se seguirá a través de la Comisión Paritaria. Los acuerdos que se alcancen sobre la base de esta negociación serán de plena aplicación a todo el personal laboral, tras su aprobación por el Consejo de Gestión



de la GMU y el Pleno de la Corporación, en su caso.

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al año, y previamente a la aprobación, por el Consejo de Gestión de la GMU de la RPT y Plantilla Orgánica, cuyo borrador se remitirá a los representantes sindicales, con la finalidad de proceder a la negociación de:

- Actualización de la Plantilla (clasificación, número de puestos).
- El Plan anual de Provisión y/o promoción de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- La Oferta de Empleo Público del año entrante.
- El diseño y aprobación de Planes de Formación.
- Las retribuciones básicas y complementarias que corresponda aplicar a cada puesto de trabajo.
- Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área o programa y su asignación individualizada.

Igualmente será convocada la Comisión Paritaria para negociar:

- La modificación parcial o total de la RPT tras su aprobación, o al inicio de cualquiera de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.
- El establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.
- Los reglamentos de prestación de servicios.
- Las materias de índole económica, las relativas a los derechos sindicales, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus Organizaciones Sindicales con la GMU.
- Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.

De todas las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará la correspondiente acta, que recogerá el tenor literal de los acuerdos que se adopten. Las actas, que quedarán bajo la custodia del Secretario de la Comisión, serán publicadas en los tablones de anuncios y podrán ser consultadas por cualquier trabajador de la Empresa.

En el caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elegirá un árbitro de común acuerdo entre las





partes, que deberá ser un experto en Derecho Laboral

La denuncia de la vigencia del presente Convenio por cualquiera de las partes será motivo para su convocatoria en el plazo máximo de un mes.

Las reuniones tendrán lugar mediante convocatoria de la G.M.U. por acuerdo con las Organizaciones sindicales o ante la petición expresa de cualquiera de ellas.

Para entender de asuntos especializados, esta comisión podrá actuar por medio de ponencias y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas matenas sean de su competencia

Las reuniones de esta Comisión se convocarán de forma ordinaria con dos días hábiles de antelación, y de forma extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes, con la antelación mínima de 24 horas y en ambos casos por escrito con identificación del Orden del día. Los acuerdos adoptados en el seno de esta Comisión serán vinculantes para ambas partes y serán comunicados a todos los posibles afectados o interesados.

Artículo 5. Indivisibilidad del Convenio

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible.

Artículo 6. Garantías Personales

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" mientras no sean expresamente compensadas por Convenios posteriores.

Capítulo II

Artículo 7. Organización del Trabajo

1. -La organización del trabajo es competencia de la Gerencia Municipal de Urbanismo, que la ejercerá sin perjuicio de las facultades reconocidas a los Delegados de Personal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio, estableciéndose los sistemas de racionalización, las mejoras de métodos y procesos de simplificación de tareas que permiten el mayor nivel de prestaciones. Queda entendido, por tanto, que cualquier deficiencia de organización o incumplimiento de cualquiera de éstos, serán responsabilidad exclusiva de la G.M.U. y, en ningún caso imputable al trabajador.

2. El Gerente propondrá al Presidente del Consejo de Gerencia la designación de un miembro de los Delegados de Personal para asistir, con voz pero sin voto, a todas las sesiones del citado órgano en las que se traten temas relacionados con las competencias de dicho Comité y de las Secciones Sindicales.



Artículo. 8. Categorías Profesionales

1.- Los trabajadores de la Gerencia Municipal de Urbanismo desempeñarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten y, en su caso, las de la jefatura a la que estén destinados.

2.- A los efectos del apartado anterior, los trabajadores afectados por el presente Convenio, se clasificarán en las siguientes categorías:

- Técnicos Superiores
- Técnicos Medios
- Técnicos Especialistas y Administrativos
- Técnicos Auxiliares y Auxiliares Administrativos
- Ordenanzas

3.-Existen actualmente dentro de la G.M.U., las siguientes áreas:

- Gerencia.
- Planificación y Desarrollo
- Planeamiento y Gestión
- Proyectos y Obras
- Licencias
- Área Jurídica
- Área Económica

4.- En las distintas áreas o servicios de la G.M.U. se establecerán los puestos de trabajo que correspondan de acuerdo con la RPT. Al puesto de trabajo de Jefe de Departamento se le asignará el nivel 28 de Complemento de Destino.

5.- A fin de fomentar la promoción profesional de los trabajadores de la G.M.U. se establece un nivel básico para los trabajadores de nuevo ingreso, que irá incrementándose en función de dos vectores el tiempo de servicios efectivamente prestados en la G.M.U. y el progreso profesional.

GRUPO	MINIMO ENTRADA
A	22
B	18

C	14
D	12
E	10

Así a los 3 y 6 años, y siempre que no haya sido sancionado por una falta grave, se percibirán los siguientes complementos en función de los grupos profesionales:

GRUPO	3 años de servicios efectivos prestados en GMU	6 años de servicios prestados en GMU
A	23	24
B	19	20
C	15	18
D	13	16
E	11	13

A partir del 7º año, la promoción profesional se hará por tramos de dos niveles, que en ningún caso la antigüedad pueda ser criterio para superar los niveles indicados en la tabla anterior que sólo podrán superarse conforme al progreso profesional en el desempeño de su trabajo dentro de la organización de este Organismo.

Artículo 9. Relación de Puestos de Trabajo

Es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y en el que se precisan sus características esenciales.

Relación de Puestos de Trabajo (RPT) incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por el centro gestor, con expresión de:

- a. Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).
- b. Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retribuciones de cada año.
- c. Naturaleza (Laboral fijo o Eventual).
- d. Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.
- e. Código numérico de identificación.



f. Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

La elaboración y modificaciones de la RPT serán objeto de informe previo de la representación sindical del personal.

Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Mesa de Negociación.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.

Anualmente la G.M.U. procederá a actualizar la plantilla orgánica y la RPT, en el marco de la Comisión de Interpretación prevista en el artículo 4 de este Convenio, y ello con carácter previo a la aprobación de su Presupuesto.

Todo ello en los términos establecidos en el Art. 90 y siguientes de la Ley 7/85, Artículo 126 y siguientes del Real Decreto Legislativo 781/1986, y Artículo 32 de la Ley 9/87 y legislación concordante.

La RPT es pública.

Artículo 10. Registro de Personal

En la GMU existirá un Registro de Personal en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afectan a la vida administrativa del mismo.

En este Registro no podrán figurar algunos datos relativos a raza u opinión del empleado. El personal tendrá libre acceso a su expediente.

Capítulo III

Artículo 11. Retribuciones Económicas

1. - Los trabajadores de la Gerencia Municipal de Urbanismo serán retribuidos de conformidad con los siguientes conceptos salariales:

a) Retribuciones Básicas: Estarán compuestas por el salario base, Antigüedad, Pagas Extraordinarias. Las Pagas Extraordinarias se compondrán del salario base y antigüedad y Complemento de Destino y el porcentaje de cualquier otro complemento que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado; abonándose en las nóminas de los meses de junio y diciembre.

b) Retribuciones Complementarias: Están compuestas por el Complemento de Destino, Complemento de Convenio, Complemento Específico, Complemento de Dedicación, Complemento de Dirección, Complemento de Localización y

Disponibilidad, y Complemento de Productividad, Complemento de Movilidad y para aquellas personas que les corresponda, Complemento Personal Transitorio.

2. - Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y cuantías que se , estábfeben en los artículos siguientes y en la R.P.T.

La cuantías se revisarán de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 3.

Además, los trabajadores tendrán derecho a las percepciones indemnizatorias y extrasalariales que se recogen en el presente Convenio.

El personal con contrato temporal, en cualquiera de sus modalidades, percibirá iguales retribuciones que el personal fijo, con las limitaciones establecidas en el art. 8.

Artículo 12. Antigüedad y Premio Extraordinario

Al trabajador que adquiera la condición de fijo, se le computarán a efectos de antigüedad, de oficio, el tiempo de servicios efectivos prestados para esta Gerencia y, previo los trámites oportunos, los prestados para cualquier Administración Pública y empresas municipales.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de promoción profesional o de reconocimiento de servicios prestados, se le reconocerá el valor del quinquenio en función al grupo profesional que desempeñe en la nueva situación administrativa.

En función de ello, percibirá mensualmente en concepto de antigüedad, la cantidad que resulte de aplicar a su salario base los siguientes porcentajes:

- El 10% a los 5 años.
- El 25% a los 10 años.
- El 30% a los 15 años.
- El 40% a los 20 años.
- El 60% a los 25 años.

Con independencia de lo anterior, cuando el trabajador tenga reconocidos 20 años de antigüedad por esta Gerencia Municipal de Urbanismo, tendrá derecho a una cantidad adicional por una sola vez en concepto de premio extraordinario, que será reconocida de oficio y sin necesidad de solicitarlo. Para el computo de los años de antigüedad se tomarán en cuenta igualmente los años que se hayan trabajado para la función pública. La cuantía del indicado complemento será la

dei 10% del salario base de cada grupo en catorce mensualidades, lo que correspondería a cada grupo profesional para el ejercicio 2007:

Grupo A	1.557,99 €
Grupo B	1.322,27 €
Grupo C	985,67 €
Grupo D	805,95 €
Grupo E	735,79 €

Artículo 13. Pagas Extraordinarias

Todos los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas junto con las nóminas de junio y diciembre de cada año, devengándose las mismas semestralmente dentro del año natural. La cuantía de cada paga extraordinaria será de 30 días de salario base, antigüedad, complemento de destino y el incremento económico establecido en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Artículo 14. Complemento de Dedicación

El complemento de Dedicación es un concepto variable que retribuye la mayor dedicación en --horas de trabajo semanal de los distintos puestos de trabajo de la G.M.U. Este complemento será ofertado por la Gerencia a aquellos puestos de trabajo que requieran para el mejor desempeño de los cometidos del mismo, una mayor dedicación, a la que con carácter regular, vienen realizando en la actualidad. La realización de esta mayor jornada será libremente aceptada por los trabajadores que desempeñen el puesto de trabajo, y supondrá un compromiso mínimo de dedicación de un mes de duración.

La cuantía del indicado complemento será la que a continuación se establece por cada 10 horas de dedicación adicional al mes, no pudiendo suponer ésta mayor dedicación más de 40 horas mensuales.

Grupo A	215,66€/10Horas
Grupo B	186,91 €/10 Horas
Grupo C	165,33€/10Horas
Grupo D	144,79 €/10 Horas
Grupo E	131 131,20 €/10 Horas

Artículo 14 Bis. Complemento de Movilidad

El Complemento de movilidad es un concepto variable que retribuye el mayor esfuerzo que supone la atención por parte del trabajador de las funciones de más de un puesto de trabajo, de distintos departamentos o áreas funcionales, durante un período limitado de tiempo y siempre que venga impuesto por razones de servicio, tales como incapacidad temporal, vacaciones o licencias, de otro trabajador.

El período mínimo en que podrán asignarse dichas funciones será de 5 días hábiles, abonándose una cantidad de 38 €.

Artículo 15. Abono de Horas Extraordinarias

1. - Tienen la consideración de servicio extraordinario cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

La Gerencia Municipal de Urbanismo propondrá las medidas óptimas para evitar su realización.

2.- En todo caso, tendrán carácter excepcional y responderán siempre a necesidades originadas por eventos no previsibles ni programables, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las presentes normas reguladoras.

3.- La realización de horas extraordinarios requerirá la voluntariedad del trabajador. Igualmente, de existir acuerdo, podrán ser compensadas con una disminución de la jornada en dos horas por cada hora extra realizada.

4.- Dichos servicios se abonarán al precio de la hora ordinaria, que se calculará tomando como dividendo la totalidad de las retribuciones del trabajador y como divisor la jornada ordinaria.

Artículo 16. Plus de Nocturnidad

Los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o específicamente en el contrato o convenio particular se disponga que no se cobrará, tendrán una retribución específica por hora trabajada que consistirá en el 120% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 17. Plus de Guardia Semanal.

Tendrá por finalidad compensar económicamente al personal afectado por los servicios de guardia e se realizan en sábados, domingos y festivos y fuera de la jornada normal de rabjó. Este plus será percibido únicamente por los técnicos que

se inscriban para la realización de dicho servicios de guardia semanal.

Durante el desarrollo de estas guardias, el personal se obliga a estar localizado por la G.M.U., por la Policía Local o por el Servicios de Extinción de Incendios; como responsable directo del funcionamiento de los servicios que le sean asignados, de forma que ello le permita personarse en los edificios, locales o lugar de la ciudad en los que se le reclame, en un tiempo que no sea superior a 15 minutos, para desarrollar sus funciones con motivo de cualquier emergencia que pueda presentarse dentro de las competencias de la G.M.U.

En el caso de no cubrirse los turnos de guardia, ésta será obligatoria para todos los Técnicos de Administración Especial de los Grupos A y B.

La cuantía económica será de 866,67€ por guardia semanal.

Artículo 18. Indemnizaciones por Desplazamiento

Es la cantidad destinada a compensar los gastos ocasionados por la utilización por cualquier medio de transporte, estableciéndose la cifra autorizada en cada momento por el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, o norma que en cualquier momento la modifique o sustituya o base presupuestaria local que mejore la establecida.

Si los desplazamientos se produjeran dentro del termino municipal de Huelva, la cantidad a percibir será de 0,24 E/km.

Dichas cantidades podrán ser anticipadas en su totalidad, como pago a justificar posteriormente, con certificado o documento acreditativo de la asistencia al curso o evento que motivó la indemnización.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertas por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la G.M.U. si ha sido debidamente autorizado por su superior inmediato el uso del vehículo.

Artículo 19. Dietas y Medias Dietas

Cuando el trabajador por necesidades del servicio, incluidas las actividades de formación debidamente autorizadas, tuviera que desplazarse a localidades distintas del término municipal de Huelva percibirá:

- En el caso de que el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio, recibirá los gastos por desplazamiento y alojamiento realmente realizados y justificados.
- En el caso que el trabajador tenga que comer y cenar fuera de su domicilio,

recibirá los gastos realmente realizados y justificados, estableciéndose un límite máximo/ día para cada uno de estos conceptos de 30,05 E.

Capítulo IV

Artículo 20. Carrera Profesional

A los efectos de carrera administrativa, así como de retribuciones, los puestos de trabajo se clasifican en los distintos niveles de complemento de destino que se establecen en la Relación de puestos de trabajo.

Todo el personal posee un grado personal que se corresponde con el nivel de su categoría inicial.

No obstante, el personal que obtenga por procedimientos reglamentarios, un puesto con un nivel superior, consolidará por cada dos años de servicios ininterrumpidos, o tres con interrupción, el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al puesto desempeñado. El grado personal superior también se podrá consolidar mediante la superación de cursos específicos así como de otros requisitos objetivos que se determinen en la Comisión de interpretación y seguimiento del convenio.

Artículo 21. Concurso de Traslados y Promoción Interna

1. - Concurso de traslados: Con independencia de la movilidad funcional prevista en el presente Convenio y de la facultad que la Gerencia tiene para adscribir a los trabajadores a los puestos de trabajo que se consideren, las vacantes existentes en la plantilla y las que así vayan a quedar durante el ejercicio, serán expuestas a primeros de año y por plazo no inferior a 15 días en los tabloneros de anuncios, para que los trabajadores que así lo deseen, soliciten en el Área de Personal su participación en un Concurso de Traslados.

Para participar en estos traslados los trabajadores deberán reunir los requisitos siguientes:

a) Ser personal fijo

b) Tener 2 años de antigüedad en el puesto de trabajo que se desempeñe.

c) La Titulación no constituirá un requisito indispensable para el acceso a categorías o empleos, desde categorías afines inferiores siempre que legalmente no sea imprescindible, pudiéndose sustituir ésta en aquellos casos en los que el personal tenga una antigüedad de 10 años o de cinco y la superación de un curso específico de formación, al que accederá por criterios objetivos determinados por la Comisión Paritaria de Personal. Se entenderá que en la antigüedad necesaria se computan los años que se estuviese trabajando en la G.M.U. y Ayuntamiento.

Las solicitudes presentadas serán vistas por una Comisión integrada por los Delegados de Personal y la Empresa, resolviendo la Gerencia, con la participación de la representación sindical, dichos traslados que, caso de ser negativos, motivará a los Delegados de Personal las razones que así lo aconsejan.

Las pruebas para resolver las solicitudes de concurso de traslado serán:

- Concurso de méritos, que se valorarán con un máximo del 60% de los puntos (los méritos podrán ser antigüedad, formación, etc.).
- Entrevista, que se valorará como máximo con el 40% de los puntos.

En caso de existir varias solicitudes para un mismo puesto, la Comisión resolverá atendiendo a criterios de profesionalidad, adaptación al puesto y antigüedad.

Al trabajador que no haya podido acceder al puesto que interesaba se le podrá ofrecer al final del procedimiento, aquellas otras vacantes de su categoría originadas como consecuencia del propio concurso de traslados.

Este concurso recogerá únicamente los puestos bases de cada categoría, ya que si algunos de esos puestos se encuentra identificado en la plantilla con jefatura, para el desempeño de la misma se requiere el procedimiento establecido en el vigente Convenio.

El trabajador que obtenga así su traslado no podrá participar en un nuevo concurso hasta transcurridos 2 años desde el anterior.

2. - Promoción Interna: Determinadas con los Delegados de Personal las plazas vacantes objeto de cobertura por este procedimiento, serán ofrecidas a Promoción Interna a los trabajadores de esta Gerencia y una vez resuelta dicha promoción, todas o parte de las vacantes que resulten, conformarán la Oferta de Empleo Público.

Para poder concursar a las plazas que se oferten a promoción interna, los trabajadores de la G.M.U. deberán cumplir los siguientes requisitos.

- a) Ser personal fijo de esta Gerencia municipal de Urbanismo.
- b) Tener una antigüedad mínima de dos años en la categoría de origen.
- c) Tener la titulación exigida para el acceso a la plaza, salvo los supuestos recogidos en el artículo 21.1.c.

Las pruebas para el acceso a las plazas convocadas serán:

- a) Pruebas de conocimientos generales sobre materias de la plaza.

b) Prueba práctica que para los grupos A y B que consistirá en la planificación de un supuesto o proyecto de gestión, y para los grupos C y D será una prueba que acredite las habilidades en el manejo de la informática.

c) Entrevista.

Las convocatorias, así como sus correspondientes resoluciones deberán hacerse públicas en los tabloneros de anuncios de cada una de las dependencias de la Gerencia.

En las convocatorias deberán incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación y localización del puesto.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo. Baremo para puntuar los méritos.
- Pruebas a realizar en la fase de oposición.
- Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

En las referidas convocatorias podrá establecerse la posibilidad, de ampliar el número de plazas ofertadas, con aquellas vacantes de igual categoría y especialidad que resulten como consecuencia del propio proceso de promoción interna.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de 15 días hábiles para la presentación de solicitudes. Para regir este proceso se constituirán las correspondientes Comisiones de Valoración, integrada por 5 miembros, presididas por el Gerente o persona en quien delegue, Técnico de Personal y Recursos Humanos, que actuará como Secretario, un vocal nombrado por la Gerencia y otros dos propuestos por los Delegados de Personal.

Los miembros de las Comisiones deberán ostentar una titulación igual o superior a las plazas convocadas.

Las Comisiones propondrán a los candidatos que hayan obtenido mayor puntuación y su propuesta tendrá carácter vinculante.

3.- Libre designación: Los puestos de trabajo que en la RPT, se establezcan como de libre designación, se proveerán por el indicado procedimiento, previa convocatoria pública entre los trabajadores de la G.M.U. que reúnan los restantes requisitos de titulación y experiencia.

Artículo 22. Contratación Temporal

Para el supuesto de recurrir a la contratación temporal, en cualquiera de las



modalidades permitidas por la legislación laboral, las pruebas de acceso como máximo serán las siguientes:

- Prueba de conocimiento general.
- Prueba de evaluación de un proyecto técnico de acuerdo con el puesto a desempeñar o un ejercicio práctico de informática.
- Prueba psicotécnica.
- Entrevista.

Los resultados de las pruebas se valorarán individualmente.

Artículo 23. Movilidad Funcional

Si como consecuencia de la movilidad funcional regulada en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, no podrá permanecer en esta situación por un periodo superior a un año en el plazo de dos años consecutivos. Transcurridos 6 meses desde el inicio de la realización de los trabajos de superior categoría el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, que se efectuará por los procedimientos establecidos en el arts. 21 o 25 de este convenio.

Artículo 24. Permuta

El personal laboral fijo de esta Gerencia municipal de Urbanismo, podrá solicitar ante el Área de Personal, la permuta de su puesto de trabajo con personal laboral fijo de cualquier otra Administración Pública. Dicha permuta solo será posible entre trabajadores de la misma categoría, para puestos sin jefatura y respetándose únicamente la antigüedad del que permute, sometiéndose a partir de ese momento íntegramente al convenio de este organismo.

Para que dicha permuta se conceda será necesaria la aceptación de las dos entidades afectadas, previo acuerdo entre los trabajadores interesados.

Artículo 25. Contratación Indefinida

Las plazas vacantes con dotación presupuestaria que forman la Oferta Pública de Empleo fue al efecto se apruebe, serán cubiertas de conformidad con los sistemas selectivos establecidos en el R.D. 364/1995, de 10 de marzo; cuando se opte por el sistema de Concurso Oposición las pruebas selectivas estarán integradas por las siguientes fases:

- Fase de Oposición, que consistirá en dos ejercicios: el primero teórico y el segundo teórico práctico.



- Fase de Concurso, en el que se valorarán los siguientes méritos: trabajos realizados con anterioridad y formación.

- Prueba psicotécnica.

- Entrevista.

El porcentaje de ponderación a aplicar a cada una de las fases será el siguiente:

- Fase de Oposición (Incluido Test y Entrevista): 70%.

- Fase de Concurso: 30%.

Artículo 26. Período de Prueba

1.- El trabajador que ingrese a prestar sus servicios para la Gerencia Municipal de Urbanismo estará sujeto a un período de pruebas, que se hará expresamente constar por escrito, cuya duración máxima será:

- 6 meses para el personal perteneciente a los grupos A, B y C.

- 1 mes para el personal perteneciente a los grupos D y E.

Durante dicho período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral sin necesidad de preaviso, comunicándose por escrito a la otra parte.

2. - La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución del contrato de trabajo, este producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Gerencia Municipal de Urbanismo.

3. - No será aplicable lo dispuesto en los apartados anteriores a aquellos trabajadores que pasen a prestar sus servicios para la Gerencia con carácter indefinido, y hayan estado vinculados a la misma por un período no inferior a seis meses, o sus contratos hayan sido prorrogados o renovados más de una vez en cuyo caso dicho contrato de trabajo, con carácter indefinido, surtirá plenos efectos desde el primer día, computándose el tiempo de los Servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Gerencia municipal de Urbanismo.

Artículo 27. Reserva de Plazas a Trabajadores con Capacidad Disminuida

De conformidad con lo establecido en las normativas vigentes sobre la materia, la Gerencia ofrecerá, dentro de todas sus Ofertas de Empleo Público, un 10% del total de plazas ofertadas, hasta alcanzar el 2% de la plantilla, para ser cubiertas por personas con discapacidad debidamente acreditada y tramitada por el

Organismo competente.

Con la aprobación de la Oferta se distribuirán las plazas que correspondan a este turno.

Capítulo V

Artículo 28. Jornada y Horario de Trabajo

1.- La jornada de trabajo será la pactada en el convenio suscrito en 1999 (BOP 2 de julio de 1999) exceptuando los meses de junio, julio, agosto y septiembre (horario de verano), que será hasta las 14:30 horas. Asimismo se establece una flexibilidad horaria comprendida entre las 07:50 a 09:00 horas para la entrada y 14:00 a 16:30 horas para la salida.

2.- Con carácter general la jornada laboral será de lunes a viernes, en régimen de horario intensivo.

3.- El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada, se establecen los horarios, anual, diario y semanal, de trabajo de todo personal. Anualmente se aprobará el calendario laboral de acuerdo con la presente normas en el marco de la Comisión de Interpretación.

4.- Entre el fin de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente deberán mediar, al menos 16 horas.

5.- Por cada periodo semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen en sábados y domingos.

6.- La jornada que se realice total o parcialmente entre las 22 y las 6 horas tendrá la consideración de nocturna, y por tanto, una retribución específica. Esta jornada no podrá exceder un promedio de 8 horas diarias en un periodo de 15 días.

7.- Además del Calendario oficial, general y local de fiestas, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Además, si estos dos días o las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial, coincidieran en sábado o domingo, serán compensados con los días que correspondan.

Al personal encargado del Registro los días 24 y 31 de diciembre y días de la festividad de los funcionarios, se le compensará con dos días por cada día trabajado.

8.- Durante la Semana Santa, se establece una reducción de la jornada de trabajo de 1 hora y 15 minutos; y durante Colombras se establece una reducción de jornada de trabajo en 1 hora, que el trabajador podrá elegir en el siguiente



horario de trabajo: De 9:00 a 14:30 horas o De 8:00 a 13:30 horas.

9.- Se establece un descanso de 30 minutos durante la jornada de trabajo diario que se disfrutará por todo el personal. Este período de descanso tendrá a todos los efectos consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 29. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán la duración de un mes natural o 22 días hábiles. El disfrute de las vacaciones se realizará durante los meses de julio, agosto y septiembre, preferentemente.

Cuando el trabajador haya completado los años de antigüedad reflejados en el siguiente cuadro, tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

1.- Para determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del modo siguiente:

a) Antes de finalizar el mes de diciembre de cada año, junto con el Calendario Laboral del Personal, se confeccionará por los jefes de servicios o departamentos la programación de las vacaciones del personal destinado en ellos, la cual se remitirá al servicio de personal. En todo caso se tendrán en cuenta las preferencias del personal, así como las necesidades y coberturas de los servicios. Sólo por causa justificada y con el informe favorable de la Comisión de Interpretación del convenio podrán ser denegadas las peticiones.

b) Una vez aprobadas las vacaciones, no podrá variarse el tiempo de su disfrute por parte de la G.M.U. salvo por causas urgentes e imprevistas, debidamente justificadas y demostradas, debiéndose comunicar y documentar este hecho por escrito dirigido a la Comisión de Interpretación.

Si dicha programación se alterase, se resarcirán los gastos que hubiese precisado el interesado, para la programación de sus vacaciones.

c) En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores/as se atenderá a turnos rotativos anuales.

d) Podrán unirse, exclusivamente, a las vacaciones, las siguientes licencias:

- Por matrimonio civil o eclesiástico o pareja de hecho.

- Por maternidad.

e) Como norma general, no se llamará para la prestación de servicios al personal que se halle disfrutando de vacaciones. En los casos en que esta situación se produzca se determinará la compensación correspondiente en la Comisión de Interpretación.

f) Si antes del comienzo del disfrute de las vacaciones o descanso anual reglamentario programado, el trabajador/a padeciera accidente o causen enfermedad constitutiva de incapacidad temporal, que coincidiera en el tiempo, con tal licencia programada, esta quedará suspendida, debiendo el trabajador/a, al ser dado de alta médica y reincorporarse al trabajo, formular nueva programación, compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural o a los tres meses siguientes al hecho.

g) En el caso de que la enfermedad o el accidente (salvo en los supuestos de embarazo, parto, lactancia o accidente), se produjese una vez comenzado el disfrute de las vacaciones, tal circunstancia no interrumpirá el periodo vacacional ni dará derecho a incremento del mismo.

No obstante, el Gerente, previo informe de la Comisión de Seguimiento y teniendo presente las circunstancias concurrentes concederá, licencias para posibilitar el descanso efectivo de quienes, dentro del período de vacaciones sufrieron un ingreso hospitalario.

Artículo 30. Permisos Retribuidos

1.- En los supuestos que se citan el personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas.

a) Por matrimonio, civil o religioso o pareja de hecho del trabajador/a, 15 días naturales.

b) En caso de separación o divorcio, 15 días naturales como máximo y de forma no continuada, previa justificación.

c) Por matrimonio civil y religioso de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 2 días incluido día del hecho causante.

d) Por embarazo y alumbramiento, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 por parto múltiple, que podrá distribuir a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean



inmediatamente posteriores al mismo. El trabajador podrá disponer de cuatro semanas a deducir de los anteriores. Este mismo supuesto será de aplicación en caso de adopción plena de un menor de seis años. A partir del año 2008, el permiso será de 18 semanas ininterrumpidas ampliables a 20 por parto múltiple.

e) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, 15 días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

f) La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de un año tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral de una hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por días de permiso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso que ambos trabajen.

g) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo siguiente.

h) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Gerencia, con quince días de antelación.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

j) En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de 12 años o



disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a 30 días naturales.

k) Por enfermedad grave, ingreso hospitalario, accidente o intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles.

l) Por traslado de domicilio habitual, 2 días hábiles, entendiéndose por domicilio habitual aquel en que el trabajador/a se encuentre empadronado.

m) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o suegros, 3 días hábiles.

n) Por fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos o cuñados 2 días hábiles.

o) El trabajador que curse estudios en Centros de Enseñanza tendrá derecho a 6 días laborables antes de los exámenes finales de curso para preparación de exámenes, debiendo acreditar con justificación la realización de dicho examen. Este derecho sólo podrá utilizarse dos veces al año, y se entenderá sin perjuicio del establecido en el apartado siguiente.

p) Por exámenes, el día de su realización, tanto si se trata de enseñanzas regladas como a Oposiciones Oficiales, que deberán ser justificadas con la acreditación de la realización del examen. A Los trabajadores que participen en procesos selectivos de promoción interna se les facilitará tres días laborales al año para la preparación de los mismos, debiendo justificarlo con la acreditación de la realización del examen.

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

r) Ocho días por asuntos propios. El trabajador podrá distribuir estos días a su conveniencia, sin perjuicio de las necesidades del servicio, para lo cual deberá solicitarlo debidamente. En caso de denegación deberá justificarse documentalmente al interesado/a. Estos días no tendrán la consideración de vacaciones. El disfrute de estos días no necesita justificación por parte del trabajador/a, si bien para el funcionamiento de los Servicios de la G.M.U. deberán distribuirse a lo largo de todo el año; en el mes de Diciembre únicamente se hará uso de estos días de forma rotativa, debiendo quedar los servicios cubiertos, al menos, en el 50%.

Además de los asuntos propios el trabajador tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

s) La G.M.U. podrá conceder a solicitud del trabajador/ay sin perjuicio de la necesidad del servicio hasta un máximo de 2 días al año con el carácter de

recuperable, siempre que 7 se hayan agotado los días concedidos como licencia por asuntos propios. :) La G.M.U. podrá conceder permiso hasta 15 días por asuntos propios cuya petición deberá responder a causas debidamente concretadas y justificadas, no pudiéndose utilizar globalmente, sino sólo y exclusivamente los que sean estrictamente necesarios para ello.

2.- Todos los permisos contemplados en este artículo se empezarán a computar a partir de la fecha del hecho causante.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente artículo se produzcan en una provincia limítrofe de Huelva, el permiso se incrementará en dos días naturales y en tres, si es en cualquier otra parte del Estado.

Si el hecho ocurriese fuera de las fronteras estatales, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de 10 días.

3.- En caso de enfermedad o accidente, el trabajador/ a estará obligado, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar a los Servicios de Personal, la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro del día hábil siguiente a su falta de asistencia.

Artículo 31. Permisos No Retribuidos

1.- Podrán concederse licencias por asuntos propios previa conformidad del responsable del servicio. Dichas licencias se concederán sin retribución alguna, su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada dos años. La G.M.U. podrá cubrir la ausencia de los mismos mediante contrataciones temporales a partir del primer mes de dicho disfrute.

2.- Las peticiones de estos permisos, salvo caso de fuerza mayor, deberán de ser cursadas a través de la Delegación de Personal, con una antelación de 60 días.

Artículo 32. Excedencia Forzosa y Voluntaria

Todos los trabajadores fijos de la Gerencia Municipal de Urbanismo, tendrán derecho a excedencia, en los supuestos y con los requisitos que se establecen en el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril de 2007, pero con las siguientes modificaciones:

a) Para el supuesto previsto en el punto 1.a) del artículo 89, el período de excedencia no podrá ser inferior a 2 años ni superior a 10. Este período no se computa a efectos de antigüedad. Asimismo se reservará la plaza durante un período máximo de 2 años.

b) Cualquier trabajador que quiera solicitar el pase a las diversas situaciones de excedencia y prórrogas, deberá comunicarlo a la Sección de Personal con al

menos, 30 días hábiles de antelación a la fecha en que pretenda hacer uso de lo que interesa.

c) Si transcurrido dos meses desde la finalización del período de excedencia voluntaria el trabajador no hubiese solicitado su reingreso al trabajo perderá el derecho al mismo.

Capítulo VI

Artículo 33. Formación y Perfeccionamiento Profesional

1. - Para facilitar la formación y el perfeccionamiento profesional, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrá derecho a que se le facilite la realización de estudios oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración pública, todo ello con la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes sindicales.

2. - El personal tendrá derecho a participar en los cursos organizados por la G.M.U., o por cualquiera de las instituciones dependientes de Gobiernos Autónomos o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquéllas. La asistencia a estos cursos se considerará como de trabajo efectivo.

La G.M.U. dará publicidad a las convocatorias y tramitará las solicitudes de su personal.

3. - Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal deberá solicitarla por escrito con una antelación mínima de 7 días.

Artículo 34. Planes de Formación

La G.M.U. realizará anualmente un estudio cuantificado de las necesidades de formación profesional de su personal, estudio que remitirá a las secciones sindicales pertenecientes a los Delegados de Personal, con la finalidad de proceder a la negociación anual de un plan de formación.

El desarrollo y gestión de dicho plan se realizará con la participación de los Delegados de Personal mencionados en el párrafo anterior, a los que se dará cuenta trimestralmente de su nivel de realización.

La G.M.U. directamente o en colaboración con centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos que se establezcan en el plan anual de formación o, en todo

caso, garantizará la asistencia a estos cuando sean organizados por otras administraciones o entidades, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 del artículo anterior.

Para este fin, anualmente destinará la cantidad que se negocie en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Capítulo VII

Artículo 35. Jubilación

1. La edad de jubilación del personal se producirá al cumplir 65 años de edad. En la liquidación, la G.M.U., abonará, además de los haberes que correspondan, una mensualidad completa de salario y un premio de jubilación forzosa a los 65 años de edad 1e 65.005,46 €, cantidad que habrá que descontarle las aportaciones que anualmente a partir del año 2007 halla realizado la Gerencia y la capitalización que produzcan dichas aportaciones.

2. Asimismo la Gerencia, se compromete a financiar aportaciones al Plan de Pensiones del Personal Laboral de la G.M.U., con el fin de completar la cantidad establecida en el premio de jubilación forzosa, en el porcentaje máximo de la masa salarial que establezca la Ley de Presupuestos.

3. El personal con 60 años o más y, al menos 15 años de servicio, podrán solicitar voluntariamente adelantar su fecha de jubilación y percibir un premio en función de la escala abajo reseñada, que tendrá carácter de fijo durante la vigencia del presente Convenio.

a) Faltando Sañoso mas para la jubilación	81.319,35 €
b) Faltando 4 años para la jubilación	78.066,57 €
c) Faltando 3 años para la jubilación	74.813,80 €
d) Faltando 2 años para la jubilación	71.561,03 €
e) Faltando 1 año para la jubilación	68.308,25 €

4. A aquellos trabajadores que causen baja en el servicio activo por muerte o por invalidez no siendo ésta revisable, les será de aplicación la escala anteriormente reseñada. De ningún modo se considerará la invalidez como una jubilación anticipada del trabajador.

5. Se establece un premio por cada 15 años de servicios prestados. Todo trabajador/a que complete 15 años de servicios percibirá 508 € en el mes en el cual haya completado 15, 30 o 45 años

6. Al personal cuya pensión de jubilación sea inferior al salario mínimo interprofesional, y no tenga reconocido otros ingresos, la G.M.U. le abonará, de una sola vez, una cantidad a un tanto alzado correspondiente a una mensualidad completa de haberes. Este complemento de pensión se aplicará también en los supuestos de viudedad u orfandad, cuando el causante estuviera en activo.

7. La G.M.U. realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, informando de ello a los representantes del personal, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

8. A partir del momento en que el trabajador/a cause baja por jubilación y a petición del mismo, la G.M.U. le abonará en concepto de anticipos reintegrables, mensualidades equivalentes a los haberes pasivos que tuviera reconocidos y ello hasta que comience a percibir su pensión.

Artículo 36. Incapacidad Temporal, Licencia por Enfermedad

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse este proceso, el cien por cien de su salario y hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

Artículo 37. Cobertura de Riesgos

La G.M.U. vendrá obligada a mantener la póliza de seguro de vida que en la actualidad tiene 1/4 concertada por importe de 30.050 €.

Dicha póliza garantiza la cobertura individual de los riesgos que a continuación se detallan:

- Muerte, incapacidad permanente total cualificada, absoluta y gran invalidez para todo tipo de trabajo derivada o no de accidente laboral.

- La garantía de esta póliza se extenderá a la vida privada y profesional, esto es, las 24 horas del día. Esta póliza será suscrita con aquella compañía, que a elección de la G.M.U., crea más conveniente y siempre que por ella se acepten el mayor número de riesgos. Igualmente, la G.M.U., suscribirá un seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores.

Artículo 38. Anticipos Reintegrables

A petición de los trabajadores/as, la G.M.U. anticipará al personal fijo de plantilla sus retribuciones en una cuantía de hasta 9.000 € sin justificar, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el trabajador/a en 60 mensualidades iguales, sin intereses ni gastos de ningún tipo.

Artículo 39. Bolsa de Estudios

1. La G.M.U. abonará, en concepto de ayuda social preescolar, la cantidad de 15 € mensuales por cada hijo/a del personal durante el período comprendido entre los 112 días de su nacimiento y hasta que comience el primer curso de educación Primaria, siempre que acredite al hijo mediante el libro de familia o filiación. Dicho importe se percibirá durante los doce meses del año en la nómina del trabajador/a. Para el resto del año de vigencia del presente Convenio esta ayuda se establecerá en función de la subida contemplada en la Ley General de Presupuestos del Estado.

Para el personal que cause nueva alta en la G.M.U., sus derechos económicos surtirán efectos desde la fecha de ésta y siempre que se cumplan los requisitos señalados en el párrafo anterior.

La G.M.U., abonará en el mes de noviembre, en concepto de ayuda de estudios para hijos / del personal de la G.M.U. y en razón a los estudios que vinieran realizando, las cantidades siguientes:

GUARDERIA/ED. INFANTIL	189,18 €
EDUCACIÓN PRIMARIA	219,91€
EDUCACIÓN SECUNDARIA	280,27 €
CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO	3115,311 €
BACHILLER/COU/CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR	350,36 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN LA PROVINCIA	420,42 €
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS FUERA DE LA PROVINCIA	595,60 €

Dichas cantidades serán incrementadas anualmente en lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los requisitos para obtener dicha prestación son los siguientes:

a) Certificación acreditativa del nivel de Estudios emitida por el Centro Escolar donde se cursen los estudios, que deberán ser reconocidos como Oficiales por la Consejería de Educación y Ciencia o Ministerio de Educación y Ciencia.

b) En los casos en los que la Guarda Legal del niño/a no corresponda al trabajador/a de la G.M.U. se abonará a quien por sentencia judicial la acredite documentalmente.

c) En caso de estar cursando dos o más estudios sólo se abonará una prestación por hijo/a, la de mayor cuantía.

d) En los casos de matriculación por asignaturas, se abonará como ayuda la parte que resulte de dividir la cuantía total de la misma entre el número de asignaturas



que tenga el Curso y multiplicada por el número de asignaturas en las que se haya matriculado, debiendo aportar al efecto certificación del número de asignaturas de que consta el curso y el número de las que se ha matriculado. Ante la imposibilidad de aportar la certificación exigida en el plazo de presentación de solicitudes (fecha límite 31 de Octubre), podrá sustituirse la misma por documento acreditativo del abono de las tasas bancarias efectuadas para la matrícula.

e) Tendrán derecho al percibo de la ayuda de estudios por hijos aquellos empleados de la G.M.U. que lleven como mínimo seis meses en activo al 31 de Octubre del año en curso.

f) En caso de solicitud de ayuda de estudios universitarios fuera de la provincia de Huelva, se ha de acreditar documentalmente la imposibilidad de cursarlos en la Provincia. Si se trata de carrera universitaria para la que no haya Facultad en Huelva, dicha acreditación no será necesaria.

g) Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General de la G.M.U.; siendo el plazo de presentación de solicitudes, hasta el 31 de Octubre del año en curso, quedando nulas y sin efectos las solicitudes presentadas con posterioridad a esta fecha en el Registro General de la G.M.U. En el caso de que la matrícula de Guardería fuera posterior al 31 de octubre, el empleado percibirá la parte proporcional que le corresponda desde la fecha de matriculación de la misma.

h) En caso de apreciarse alguna falsedad en los datos o documentos aportados, además de poder exigirse la responsabilidad a que haya lugar, quedará automáticamente denegada dicha ayuda.

3. Al personal de la G.M.U. de Huelva que curse estudios oficiales le serán abonados los gastos de secretaría y matriculación.

Artículo 40. Ayudas

1. Por cada hijo disminuido, cuya situación sea acreditada por informe médico, la cantidad a abonar por la G.M.U., mensualmente será de 112,85 € por el primero, 135,41 € por el segundo y 156,13€ por el tercero y cada uno de los restantes.

2. La G.M.U. de Huelva anualmente abonará en los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre a partir del año 2003 en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 724,88€ por cada uno de los referidos meses. Al personal que no haya prestado servicios el año completo se le abonará la cantidad que le corresponda.

Artículo 41. Prestaciones Sanitarias

1. Durante la Vigencia del presente Convenio, las prestaciones sanitarias recogidas en el anterior convenio, sufrirán un incremento acorde con la subida



general contemplada en éste, siendo de aplicación para los trabajadores de la Gerencia y los familiares a su cargo que estén reconocidos como tales en el Libro de familia y lo cartilla sanitaria. La cobertura de estas prestaciones así como la asistencia médica quirúrgica personal se mantendrá a través del seguro médico que en la actualidad tiene concertado la GMU o cualquier otro similar que pudiera concertar.

2. En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición de cualquier tipo de prótesis se efectuará por el total de su valor.

ORTODONCIA

Consulta general y limpieza El 100% de su importe Radiografía dental y extracción El 100% de su importe Empaste, obturación, endodoncias y ortodoncia El 100% de su importe

PROTESIS DENTALES

Parciales (máximo 5 piezas) El 75% de su importe

PROTESIS DE VISION

El 100% de su importe, hasta un a) Gafas normales o lentillas y gafas bifocales máximo de 300€.

PROTESIS AUDITIVAS Y DE FONACION El 100% de su importe

Artículo 42. Otras Ayudas

1. Gatos de sepelio. Se establece una ayuda para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del trabajador o su cónyuge, hijos y padres a su cargo, y que con él hayan convivido durante el año anterior a la fecha del óbito, que complementará las que pudieran conceder otros organismos hasta la cantidad de 300 €.

2. Vivienda. La G.M.U. gestionará ante las entidades locales oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de créditos que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición y mejoras de viviendas en las condiciones más favorables posibles, así como la promoción de cooperativas para el acceso a la vivienda.

Se compromete la Gerencia a establecer, junto a los representantes sindicales, el establecimiento de una línea de ayudas para la adquisición de la vivienda habitual de sus empleados.

3. La G.M.U. facilitará la integración del personal que lo deseen en ESCODE, siendo a cargo de la G.M.U. el importe del 100%.



4. Polideportivo Municipal. La G.M.U. facilitará la afiliación de todo el personal, hijos/as menores de 18 años e hijos con disminución psíquica sensorial que lo desee a los distintos Polideportivos Municipales, siendo por cuenta de la G.M.U. EL 100% de la cuota, procediéndose en el primer trimestre del año a la retención total anual de aquellos que lo haya solicitado.

5. La G.M.U. abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad de 152€ a cada trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a. En el supuesto que los padres trabajen en la G.M.U., uno sólo de ellos tendrá derecho a la gratificación.

6. Los trabajadores/as que contraigan matrimonio percibirán la cantidad de 230 € en concepto de premio y por una sola vez. En el caso que los futuros cónyuges sean ambos trabajadores municipales, sólo se tendrá derecho a un premio de las cuantías indicadas.

Artículo 43. Asistencia Jurídica

Los Servicios Jurídicos de la Empresa, asistirán a los trabajadores de la misma en todos los temas de Responsabilidad Civil o Penal que sean consecuencia del desarrollo de su actividad en la Empresa, siempre que sea solicitado por el interesado a través de la Gerencia de la misma.

En caso de retirada del permiso de circulación con motivo de siniestro en el desempeño de sus funciones, y en el mismo no se dictamine imprudencia temeraria, temeridad manifiesta o conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas, tóxicos y estupefacientes, la empresa abonará la cantidad de 59,47 € mensuales, mientras dure la retirada del carnet y durante un plazo máximo de dieciocho meses o alternativamente, la contratación con una Compañía de Seguros de condiciones más ventajosas para el trabajador.

Capítulo VIII

Artículo 44. Salud Laboral

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente y en concreto a:

a) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y a las medidas preventivas para evitarlo.

b) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave e inminente o no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo



inmediatamente al responsable del servicio y a los Delegados de Prevención.

c) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

d) Cursos de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

e) Beneficiarse de reducciones de la jornada laboral o de edad de jubilación cuando se encuentren expuestos a sistemas de trabajos perjudiciales o tóxicos, siempre que no se consiga una adecuada prevención.

f) La Gerencia, garantizará que en el centro de trabajo exista un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente dotado, el cual será repuesto a solicitud del Jefe de Departamento o Unidad, a petición de la persona encargada de su mantenimiento, o en su defecto, de los propios trabajadores.

2. La Gerencia deberá:

a) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma y garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los trabajadores/as de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, sus compañeros o terceros.

b) El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

c) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

d) Elaborar, en el plazo máximo de 1 año tras la firma del presente Convenio, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

e) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

f) La Gerencia designará un número de trabajadores y los formará adecuadamente, para que se hagan cargo de las tareas de detección, evaluación y prevención de riesgos señalados anteriormente y formar el Servicio de



Prevención.

3. Las Trabajadoras de la G.M.U. que estén embarazadas tendrán derecho, si el trabajo que realizan es perjudicial para su estado, (por su peligrosidad, penosidad, toxicidad, esfuerzo o cualesquiera otras causas) a que se les encomienden tareas adecuadas a sus circunstancias.

Asimismo, se les concederá permiso retribuido para asistir, a partir del séptimo mes, dentro de la jornada de trabajo y durante el tiempo necesario para ello, a cursos de preparación del parto. Para ello deberán solicitarlo al servicio de personal, acompañando a la solicitud informe médico en que se prescriba o aconseje tal actividad; debiéndose justificar, en todo caso, la asistencia a los mismos mediante certificado de asistencia expedido por el centro y organismo impartidor de dichos cursos.

Artículo 45. Comité de Seguridad y Salud

1. En la Gerencia, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. Su composición será de 4 miembros, la mitad será designada por la Gerencia y la otra mitad por los representantes del personal, a través de sus órganos de representación colectiva, con el fin de garantizar la necesaria coordinación en materia de Seguridad y Salud Laboral sobre los problemas del conjunto de trabajadores de la Gerencia Municipal de Urbanismo. Dicho Comité tendrá carácter y funcionamiento conjunto y estará formado por los Delegados de Prevención y por los representantes de la Gerencia en número igual al de los Delegados de Prevención.

2. Serán funciones de este Comité:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y estudiar las causas de accidentes y enfermedades, sean o no laborales, realizando los análisis oportunos sobre el absentismo laboral por estas causas y proponer a la Gerencia las medidas a adoptar en cada caso.

d) Promover en la Gerencia la observancia de las disposiciones vigentes en materia de salud laboral y en concreto lo dispuesto en el artículo anterior.

e) Estudiar y promover las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección a la vida, etc.

f) Proponer anualmente a la Gerencia el presupuesto destinado a la implantación y/o mejora de las condiciones de trabajo en materia de salud.



3. Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, ejercerán como Delegados de Prevención, con las siguientes funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo:

a) Ser informados por la Gerencia de los riesgos y resultados de las evaluaciones de prevención.

b) Informar y promover formación a los trabajadores en horas de trabajo.

c) Ser consultados con carácter previo a la introducción de nuevas tecnologías, modificación de los procesos productivos, de los locales de trabajo o adquisición de nuevos equipos y, en general, sobre todas aquellas medidas que puedan afectar a la salud y seguridad, tanto directa como indirectamente, de forma inmediata o transcurrido un período de tiempo. Una vez emitida la opinión mayoritaria de los representantes de los trabajadores, la Gerencia estará obligada a motivar por escrito sus razones, en caso de no asumir la opinión expresada.

d) Proponer a la Gerencia cuantas iniciativas consideren pertinentes para mejorar las condiciones de trabajo y, en concreto, a proponer la realización de campañas y cursos de formación y sensibilización de los empleados/as públicos en materia de salud pública, drogodependencias y seguridad e higiene en el trabajo.

e) Las garantías sindicales de los Delegados de Prevención serán las mismas que los Delegados del órgano de Representación.

Artículo 46. Reconocimiento Médico

Anualmente la Gerencia realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador/a.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado/a. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del trabajador/a.

Artículo 47. Ropa De Trabajo

La G.M.U. facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en



puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medidas de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme y ello, al menos, dos veces al año. Igualmente, se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

Los representantes de los trabajadores participarán en la determinación y selección del vestuario necesario de acuerdo con las necesidades de los colectivos. Cualquier prenda que se deteriore deberá ser repuesta por la Gerencia.

Capítulo IX

Artículo 48. Régimen Disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la Gerencia como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la tipificación de faltas y graduación de sanciones legalmente establecida para cada caso o que se establezca en este Convenio.

Transcurrido dicho plazo se dictará resolución imponiendo la sanción que proceda o el sobreseimiento del expediente en el plazo de otros siete días. Esta resolución se notificará al interesado con expresión de los recursos que quepan contra la misma y plazos para interponerlos.

Los representantes de los trabajadores serán informados de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oídos en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una acción sancionable se informará a los representantes de los trabajadores en el marco de la Comisión Paritaria de Personal.

Artículo 49. Faltas

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, por las acciones u omisiones en que incurran en el desempeño de su labor o en relación con la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. faltas Leves: Se estará a la espera de una Ley que desarrolle el Estatuto Básico del Empleado Público, que se incorporan como parte integrante del presente Convenio.
2. Son graves:
 - a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
 - b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituyan falta muy grave.
- j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga 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 tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n) La grave perturbación del servicio.
- ñ) El atentado grave a la dignidad de los empleados de la Gerencia.
- o) La grave falta de consideración con los administrados.
- p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- q) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene de trabajo establecidas, cuando de los mismos se puedan derivar riesgos para la salud y/o la seguridad del trabajador o de otros trabajadores.



r) La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

s) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio de derecho a huelga.

t) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración y al ciudadano.

3. Son faltas muy graves: Las tipificadas en el Artículo 95.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, que se incorpora como parte integrante del presente Convenio.

Artículo 50. Procedimiento

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La G.M.U., a través del órgano directivo, al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

La iniciación de oficio exige acuerdo del órgano competente. Ese acuerdo puede ser tomado:

- Por propia iniciativa o como consecuencia de la propuesta del jefe del departamento o dependencia en que preste servicio el personal laboral.

- Como consecuencia del orden de superior, o denuncia, en este último caso debe comunicarse dicho acuerdo al firmante de la denuncia. La Denuncia no tiene otro efecto que el de poner en conocimiento de la administración la comisión de hechos supuestamente ilícitos con el fin de que se ponga en marcha su actividad investigadora y sancionadora.

- Previamente a la incoación de un procedimiento disciplinario, el órgano competente podrá acordar la realización de una información reservada cuya finalidad es decidir el archivo de la actuación o la incoación del expediente.

La tramitación se regirá por las siguientes fases:

- 1.- Todas las sanciones, salvo las leves que no conlleven suspensión de empleo y sueldo, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario.

- 2.- El expediente disciplinario se incoará siempre de oficio por acuerdo del órgano competente en materia de personal bien por iniciativa propia o como consecuencia de orden superior o denuncia

- 3.- En la resolución por la que se incoe el procedimiento se nombrarán Instructor y Secretario. De dicha resolución se dará traslado a los interesados.



4.- El Instructor, que deberá ser personal laboral de la G.M.U. perteneciente al mismo grupo profesional o superior; tras la práctica de cuantas diligencias y averiguaciones juzgase oportunas que deberán llevarse a cabo en un plazo no superior a 1 mes, contado a partir de la notificación del acuerdo de incoación del procedimiento, formulará el correspondiente pliego de cargos comprendiendo en el mismo los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación. Excepcionalmente y por causas justificadas, el Instructor podrá solicitar ampliación del plazo antes referido.

5.- El pliego de cargos se notificará al interesado concediéndosele el plazo de diez días para que pueda formular las alegaciones que juzgue oportunas y solicitar la práctica de las pruebas que para su mejor defensa estime necesarias.

6.- Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

La denegación de la práctica de las pruebas solicitadas deberá ser motivada, sin que contra esta resolución quepa recurso alguno.

7.- Ultimada la fase probatoria, si se ha practicado ésta, se dará vista del expediente y, en su caso, copia completa si así lo solicita, al interesado, concediéndosele un plazo de diez días para que alegue cuanto entienda pertinente y presente cuanta documentación estime de interés.

8.- Recibidas las alegaciones a que se alude en el número anterior o transcurrido el plazo sin hacerlo, el Instructor, dentro de los diez días inmediatos siguientes, formulará 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 se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

9.- La propuesta de resolución que se notificará al interesado, se remitirá, junto con el expediente completo, al órgano llamado a resolver, quien, salvo que estimase oportuno que el Instructor se practiquen nuevas diligencias que resulten imprescindibles para adoptar la resolución, procederá a dictar ésta, poniendo con ello fin al procedimiento, en el plazo de diez días, contados a partir del siguiente al de recepción de la propuesta de resolución.

10.-, La resolución que será motivada, deberá comprender con toda precisión los hechos imputados que se estimen cometidos, señalando los preceptos en que aparezcan tipificados, el trabajador responsable y la sanción que se impone.

La resolución será notificada al inculpado, con expresión de la vía judicial que se pueda utilizar y los requisitos para acceder a la misma,

11.- Las sanciones que se impongan se ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan y serán anotadas en el expediente personal del trabajador sancionado con indicación de las faltas que la motivan.

12.- La apertura del expediente deberá notificarse al Comité de Empresa de la G.M.U. ya los Delegados Sindicales, en su caso, del Sindicato a que se encuentre afiliado el trabajador expedientado, si se conociera dicha afiliación, a fin de que puedan ser oídos durante la tramitación del procedimiento.

13.- Iniciado el procedimiento el órgano que acordó la incoación podrá adoptar las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. La suspensión provisional podrá acordarse preventivamente en la resolución de incoación del expediente y durante la tramitación del procedimiento disciplinario. No se podrán dictar medidas provisionales que puedan ocasionar perjuicios irreparables o que impliquen violación de derechos amparados por las leyes.

Artículo 51. Prescripción

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de expediente que, en su caso, se instruya siempre que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 52. Cancelación de Faltas y Sanciones

1.- El trabajador/a podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que no se le hayan impuesto nuevas sanciones, cumpliendo la sanción impuesta y hubiera transcurrido 3 años para las muy graves, 1 año para las graves y 6 meses para las leves.

2.- La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador/a vuelve a incurrir en falta. En este caso los plazos de cancelación serán de duración doble que la de los señalados en el apartado anterior.

3.- El procedimiento para llevar a efecto la cancelación se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador/ a sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Artículo 53. Sanciones

Las sanciones a aplicar con arreglo a la importancia, trascendencia y gravedad de las faltas cometidas son las que siguen:

1. Al as faltas leves

- Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Amonestación por escrito.

2. A las faltas graves:

- De dos a cinco días de suspensión de empleo y sueldo.
- De seis a ocho días de suspensión de empleo y sueldo.
- De nueve a quince días de suspensión de empleo y sueldo.

3. A las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes a 6 meses.
- Despido disciplinario.

Además en el caso del acoso moral o psicológico, si un trabajador/ra fuese condenado por ello mediante sentencia judicial firme, se le podrá aplicar también la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargo de responsabilidad.

Artículo 54 Acoso en el Trabajo

1. El personal al servicio de la Gerencia tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual por parte compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Capítulo X

Artículo 55. Información Sindical

Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales de la Gerencia, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo 1, actas y órdenes del día del Consejo de Gestión, un ejemplar de la nómina mensual del personal y copia de los acuerdos Consejo o resoluciones adoptados en materia de personal.

La gerencia Municipal de Urbanismo facilitará a los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en lugar idóneo, decidido de común acuerdo, para exponer propaganda y comunicados de tipo sindical.

Artículo 56. Garantías Sindicales

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de 400 horas anuales.

El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin Perjuicio de su remuneración. Se establece la liberación institucional de una personal por cada Sección Sindical debidamente constituida.

Se garantiza, asimismo, el uso gratuito de fotocopiadoras, telex, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de los representantes sindicales de los trabajadores.

Artículo 57. Derechos de los Afiliados

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota del sindicato al que estén afiliados, al que se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

Artículo 58. Delegados Sindicales

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, constituidas en la Gerencia podrán cada una de ellas, designar 1 Delegado Sindical con las mismas garantías y derechos que las reconocidas a los Delegados de Personal.

Artículo 59. Derecho de Reunión

La gerencia facilitará el derecho de reunión de los trabajadores durante la jornada laboral. A este efecto se dispondrá del tiempo necesario en beneficio del conjunto de los trabajadores, para las reuniones o las asambleas convocadas por los

representantes del personal o las secciones Sindicales constituidas, quienes garantizarán tanto el orden debido en las mismas, como que los servicios de atención al público y vigilancia no queden sin asistencia.

Artículo 60. Dotación Económica a los Delegados de Personal

La Gerencia consignará la cantidad de 600 € anuales en concepto de subvención para gastos de funcionamiento.

Disposiciones Finales

PRIMERA.- La G.M.U. o sus trabajadores darán conocimiento a la Comisión de seguimiento del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

SEGUNDA.- Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente Convenio, anualmente, tendrán al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerde para las retribuciones. Los conceptos no salariales tendrán el mismo incremento que los salariales.

TERCERA.- Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita. La no contestación expresa, transcurridos noventa días naturales, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

CUARTA.- A este Convenio se le añadirán cualquier otro específico que se haya firmado o se firme el colectivo de personal del Ayuntamiento de Huelva, siendo de aplicación directa cualquier mejora contemplada en dichos Acuerdos, que amplíe lo aquí dispuesto respecto del conjunto del personal del Ayuntamiento de Huelva.

QUINTA.- La referencia contenida en el presente Convenio a los parientes consanguíneos del personal, debe entenderse hecha también a los parientes por afinidad, hasta el segundo grado. Igualmente se entenderá por cónyuge, a la persona a quien se haya ligado el trabajador/a por vínculo legal o análoga relación de afectividad. En este caso, deberá acreditarlo mediante certificado de convivencia a los efectos oportunos.

SEXTA.- Se actualiza el complemento personal no absorbible para los tres inspectores de obra que tienen asignado este concepto en la cantidad de 129,37E/mes.

SEPTIMA.- Excepcionalmente en cumplimiento de la Disposición Final Cuarta de este Convenio y de acuerdo con lo pactado por los miembros de la Comisión Negociadora del Ayuntamiento de Huelva y las Organizaciones Sindicales, y en la medida que dicho acuerdo se apruebe por el órgano municipal competente; los



trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales C, D y E que actualmente presten servicio como personal laboral fijo en la G.M.U., tendrán el siguiente Complemento de Destino:

Grupo C	Nivel 20
Grupo D	Nivel 17
Grupo E	Nivel 14

