

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla para su personal laboral (Código Convenio: 4101392), con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

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

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

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

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla para su personal laboral, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-07.

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

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

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

Sevilla, 28 de enero de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta

Asistentes:

D. Manuel J. Marchena Gómez



D. Domingo Vera Goñi
D. Ramón Pérez Rodríguez
D. Ángel Franco Ávila
D. Juan Serrano Navarro
D. Arturo Moreno Jordán
D. Jesús Capilla Besadio
D. José Navarro Tornay
D. José Antonio Ros Navas

Sevilla, 22 de septiembre de 2004.

El día 22 de septiembre, a las 17.30 horas, en la sala de reuniones del edificio número 1, se reúne por sexta vez la Comisión Negociadora para el nuevo Convenio Colectivo de esta Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla.

Teniendo en cuenta las negociaciones que esta Comisión Negociadora ha llevado a cabo en sus reuniones de fecha 29 de junio, 30 de junio, 5 de julio, 6 de julio, 13 de julio y 21 de septiembre, por la presente, y de forma unánime, se considera finalizada la negociación colectiva correspondiente al presente ejercicio 2004, por el cuatrienio de hasta 2007, habiéndose alcanzado acuerdo total y pendiente de que el mismo sea ratificado, tanto por la asamblea de trabajadores, como por el Consejo de Gobierno de la Gerencia de Urbanismo.

No quedando más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 18.30 horas. (Siguen las firmas.)

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 2004-
2007 ENTRE GERENCIA DE URBANISMO DE SEVILLA Y SU
PERSONAL ACOGIDO
A LA LEGISLACIÓN LABORAL**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes.

Acuerdan el presente Convenio la Gerencia de Urbanismo y el Comité de Empresa,



como representación unitaria de todos sus trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio regulará las relaciones jurídicas laborales entre la Gerencia de Urbanismo de Sevilla y los trabajadores/as que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Gerencia, bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral vigente.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2004, cualquiera que sea la fecha de publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007.

2. Sin perjuicio de lo anterior, serán objeto de acuerdo entre las partes, y en consecuencia estará sujeto a revisión, de acuerdo con lo que al respecto determine la Ley de Presupuestos de cada año o norma que la sustituya, todas las condiciones económicas, salariales o no salariales, contenidas en el presente Convenio. Igualmente podrá ser objeto de acuerdo otras cuestiones, de cualquier índole, si así lo decide por unanimidad la Comisión Paritaria.

3. El Convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre de 2007, sin perjuicio de su aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Ámbito funcional.

1. Si en el Ayuntamiento de Sevilla se alcanzasen acuerdos de carácter salarial por encima de lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado o mejoras no salariales por encima de lo establecido en el presente Convenio, ambas serían de aplicación automática a la Gerencia de Urbanismo en la misma cuantía o mejora (jornada de trabajo, vacaciones...) que los firmados, debiéndose negociar con el Comité de Empresa la distribución o redacción final de la misma.

2. Los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Federación Española de Municipios y Provincias, serán objeto de interpretación por el Comité de Empresa y la Gerencia, para su posible aplicación si procede.

Artículo 5. Condiciones personales.

En la aplicación de este Convenio se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter estrictamente personal hayan sido reconocidas a determinados trabajadores/as.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, con el fin de velar por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio y en las Tablas Salariales que forman parte del mismo, que estará integrada, por parte de la Empresa por tres miembros designados por el Gerente y, por parte de los trabajadores/as, por tres miembros del Comité de Empresa.

2. Dicha Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de petición, convocándose por la Jefatura de Personal y Recursos Humanos.

Las reuniones de la Comisión Paritaria tendrán lugar, en primera convocatoria, el día y la hora que se señale, y en segunda convocatoria media hora más tarde.

En primera convocatoria será precisa, para su celebración, la asistencia de los dos tercios de sus componentes y, en segunda convocatoria se celebrará cualquiera que sea el número de asistentes, salvo causas de fuerza mayor que obligue la realización de una nueva convocatoria en los mismos términos y condiciones que la anterior.

3. 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/a de la Empresa.

En caso de que la Comisión Paritaria no llegase a acuerdo en cualquiera de los temas de su competencia, se elige como árbitro al Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativo como salarial, constituyen un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que fuera anulada o modificada alguna de sus cláusulas por la Jurisdicción Laboral, el Convenio devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente, salvo que la Comisión Paritaria, por acuerdo unánime, decidiera lo contrario.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.



1. La organización del trabajo es competencia de la Gerencia de Urbanismo, que la ejercerá sin perjuicio de las facultades reconocidas al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otros, los siguientes objetivos:

a) Mejora de las prestaciones de servicios a los ciudadanos.

b) Perfeccionamiento y mejora de las condiciones laborales.

c) Desarrollo de la tramitación administrativa por procedimientos de economía, eficacia y coordinación.

d) Establecimiento de plantillas adecuadas, así como ajuste de las normas de puestos de trabajos y la valoración de éstos.

e) Suministrar a los trabajadores/as los materiales y útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.

3. De conformidad con lo estipulado en el art. 13 de los Estatutos de la Gerencia de Urbanismo, el Gerente propondrá al Presidente del Consejo de Gerencia la designación de un miembro del Comité de Empresa 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 9. Categorías y niveles profesionales.

1. Los trabajadores/as de la Gerencia 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/as afectados por el presente Convenio, se clasificarán en las siguientes categorías:

- Técnicos Superiores.

- Técnicos Medios.

- Técnicos Especialistas.

- Técnicos Auxiliares.

- Personal de Oficios.

- Ayudantes.

- Ordenanzas.



3. Las funciones de las categorías descritas en el punto anterior serán las que, con carácter indicativo, se relacionan a continuación, entendiéndose como común a todas ellas la utilización de las herramientas informáticas determinadas en cada momento por la Dirección de la Gerencia de Urbanismo.

- **Técnicos Superiores:** Deberán estar en posesión de titulación superior o equivalente de cualquiera de las carreras reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencias, y les corresponderá el ejercicio de las funciones que se les encomienden dentro del ámbito y especialización del título exigido.

Entre ellas, aquellas tareas que constituyen el objeto de una carrera o profesión así como el desempeño de las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa y para quienes las disposiciones vigentes, establecen con carácter general, estar en posesión de un determinado título académico o profesional.

- **Técnicos Medios:** Deberán estar en posesión de titulación media, formación profesional de tercer grado o equivalente de cualquiera de las carreras reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencias y les corresponderá el ejercicio de las funciones que se les encomienden dentro del ámbito y especialización del título exigido. Entre ellas, aquellas tareas que constituyen el objeto de una carrera o profesión así como el desempeño de las funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa y para quienes las disposiciones vigentes, establecen con carácter general, estar en posesión de un determinado título académico o profesional.

- **Técnicos Especialistas:** Deberán estar en posesión de titulación de Formación Profesional de Grado Superior, Formación Profesional de Segundo Grado, Bachiller Superior, B.U.P., estar colegiado o equivalente y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomienden, propias de su titulación académica, profesional, arte u oficio, que constituyen el objeto de su categoría. Entre otros pertenecen a esta categoría y les corresponden las siguientes funciones:

a) Administrativos: Desarrollan funciones burocráticas, administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas del trabajo administrativo, con conocimiento en la realización de expedientes, normalmente tareas de trámite y colaboración, y en general realizan trabajos que requieren cálculo, estudios y preparación.

b) Delineantes: Son los trabajadores/as que acorde con los conocimientos adquiridos en la rama de delineación, efectúan el desarrollo gráfico de toda clase de planos, proyectos y trabajos de estudios en cualquiera de las especialidades existentes (Arquitectura, Urbanismo, Topografía, etc.), realizando las labores necesarias para la consecución de un plano, así como aquellas tareas donde sea necesaria, dentro de las competencias de su profesión, la interpretación, manejo de planos y cartografía en general.



c) Inspectores de Obras y Ocupación de Vía Pública: Son aquellos trabajadores/as cuya función principal es la inspección de obras, ocupación de espacios y vías públicas, publicidad, etc., comprobando la legalidad de éstas así como la interpretación en su caso de los planos y su correcta ejecución, detectando cualquier anomalía para ponerla en conocimiento de sus superiores.

d) Inspectores de Alumbrado: Auxilian en la medición de las unidades de obras o de conservación del Alumbrado Público y la correcta ejecución de las mismas. Llevan el control en la ejecución de los trabajos encomendados a las empresas conservadoras, así como la inspección de fuentes y alumbrado artístico y de las obras privadas referentes al Alumbrado Público, además de la comprobación de las denuncias de los ciudadanos.

- **Técnicos Auxiliares:** Deberán estar en posesión de titulación de Formación Profesional de Grado Medio, Formación Profesional de Primer Grado, Bachiller Elemental, Graduado Escolar o equivalente y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomienden, propias de su titulación académica, profesional, arte u oficio que constituyen el objeto de su categoría. Entre otros pertenecen a esta categoría y les corresponden las siguientes funciones:

a) Auxiliares Administrativos: Desarrollan las tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otras similares.

b) Auxiliares de Dirección: Son aquellos Auxiliares Administrativos nombrados en virtud de lo que establece el art. 42 del presente Convenio Colectivo y realizan entre otras funciones de control y recepción de visitas, gestiones telefónicas, organización de agenda y aquellas otras que su jefe/a directamente le delegue.

c) Técnico-Auxiliar de Control de Obras: Desempeñan la labor de control de las obras de pavimentos, calicatas y badenes ejecutadas por esta Gerencia, empresas subcontratadas o por particulares, comprobando que se ajusten a los informes técnicos emitidos por el servicio correspondiente así como a su preceptiva licencia, debiendo además emitir informe denunciando la ejecución de obras ilegales o en desacuerdo con la Ordenanza.

- **Personal de Oficios:** Deberán estar en posesión del título de Educación Secundaria obligatoria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomienden de carácter auxiliar o profesional que constituyen el objeto de un oficio concreto y para quienes las disposiciones vigentes, con carácter general, no exigen estar en posesión de título académico o profesional determinado. Entre otros pertenecen a esta categoría y les corresponden las siguientes funciones:

a) Conductores: Son los trabajadores/as que estando en posesión del permiso que reglamentariamente les habilita para conducir vehículos de

motor-automóviles, tienen a su cargo la conducción y cuidado elemental de un vehículo, que no precise elementos de taller, realizando el reparto y recogida de pequeños objetos, documentos y transporte de personal fuera de los locales de la dependencia a que estén adscritos.

b) Auxiliares de Topografía: Desempeñan la labor de auxiliar al topógrafo en todas las labores específicas de esa especialidad: trabajo de campo, organización de la libreta de datos, ayuda en cálculos elementales, comprobaciones y mediciones concretas con cinta métrica, cálculo simple de superficies y volúmenes, así como el mantenimiento del material topográfico y de apoyo, organización de su oficina técnica y el archivo de los planos correspondientes. Debiendo poseer conocimientos elementales en la comprensión de los planos topográficos y mapas.

c) Operadores de Planos: Realizan el trabajo correspondiente a copias y fotocopias de todo tipo de planos, proyectos, expedientes y documentos en las máquinas de reprografía, debiendo conocer su manejo y utilización y llevando a cabo el mantenimiento elemental de las mismas así como su limpieza.

Efectuarán las labores necesarias para la presentación final de los proyectos o expedientes elaborados.

d) Telefonistas: Tienen como misión el establecer y atender las comunicaciones telefónicas, transmitiéndolas y controlando en su caso las llamadas, tomando nota de las razones que se les den, así como el cuidado y buen funcionamiento elemental de los aparatos a su cargo.

e) Auxiliares de Mantenimiento: Realizan funciones de mantenimiento, cuidado y entretenimiento elemental de las instalaciones de los centros o dependencias de trabajo, tales como: Fontanería, Electricidad, Carpintería, Aire Acondicionado, Ascensores, etc., así como las reparaciones básicas de esas instalaciones.

f) Auxiliares de Archivos y Almacenes: Realizan funciones de control, entrada, salida, almacenaje, colocación, reparto e inventario de aquellos materiales, planos o documentos existentes en sus respectivas unidades administrativas, atendiendo tanto a las necesidades que de los mismos tengan el personal de la empresa como los particulares, correspondiéndoles además el cuidado, ordenación y montaje de los mismos.

g) Vigilantes de Alumbrado: Desarrollan la tarea de comprobar el correcto funcionamiento de las instalaciones del Alumbrado Público en general, denunciando las deficiencias visibles en éstas (farolas, arquetas, líneas desprendidas, etc.), así como los puntos de luz que no funcionen y los encendidos intempestivos.

- **Ayudantes:** Deberán estar en posesión del título de Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomienden, normalmente básicas o sencillas y para cuya realización se requiere esfuerzo físico, así como atención elemental y para cuyo cometido se necesitan conocimientos prácticos no constitutivos de un oficio específico.

Asimismo podrán realizar algunas funciones concretas que requieran cierta práctica o especialidad adquirida.

- **Ordenanzas:** Deberán estar en posesión del título de Educación Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, y les corresponderá el desempeño de las funciones que se les encomienden de ejecución de los recados oficiales dentro o fuera del centro de trabajo, la vigilancia y cuidado de las instalaciones y enseres de las dependencias en las que estén, controlando las entradas y salidas de las personas ajenas al Servicio, así como la atención general al público indicándoles la Unidad u Oficina donde deban dirigirse; franquear, depositar, entregar, recoger y distribuir la correspondencia y toda clase de documentos.

4. A los mismos efectos se reconocen los siguientes niveles de jefaturas:

- Director/a Técnico
- Director/a de Departamento.
- Jefe/a de Servicio.
- Subjefe/Adjunto de Servicio.
- Jefe/a de Sección.
- Subjefe/Adjunto de Sección.
- Jefe/a de Negociado.
- Subjefe/Adjunto de Negociado.

a) Corresponde al Director/a Técnico las tareas de dirección y coordinación técnica de las distintas Áreas, Departamentos y Servicios de la Gerencia, así como la asistencia técnica al Gerente de Urbanismo en la tarea de ejecución de los acuerdos del Consejo de Gobierno y Comisión Ejecutiva de la Gerencia y sustituir a aquel en los casos de ausencia o enfermedad.

b) Corresponde a los Directores/as de Departamento y a los Jefes/as de Servicio subordinados en su caso a éstos, las funciones de coordinación, vigilancia y control de las Unidades Administrativas a su cargo; la realización de cuantos

informes, estudios y propuestas de carácter superior hayan de someterse a la aprobación de los órganos de dirección y administración de la Gerencia; así como, dirigir la actuación de su unidad administrativa con el fin de lograr la máxima eficacia.

c) Corresponde a los Subjefes/Adjuntos de Servicio cooperar con sus superiores en la programación y ejecución de las actividades de su unidad; el desarrollo de las tareas y programas específicos que le sean encomendados o delegados por el Jefe/a.

d) Corresponde a los Jefes/as de Sección, bajo la dirección superior, el desarrollo de las funciones y tareas encomendadas a su unidad, preparando los estudios, informes y propuestas correspondientes para su Sección; la jefatura inmediata del personal adscrito a su Sección, programando y distribuyendo los trabajos a fin de conseguir la máxima celeridad y eficacia en el cumplimiento de las funciones encomendadas; y la asunción de la responsabilidad de decisión, ejecución, coordinación y control de los expedientes tramitados, respondiendo ante el Director/a del Departamento o Jefe/a de Servicio de la observancia de las directrices emanadas de los órganos superiores de la Gerencia.

e) Corresponde a los Subjefes/Adjuntos de Sección las tareas de apoyo a los Jefes/as de Sección cuando la especial carga de trabajo lo aconseje o, cuando atendiendo a la especificidad o acumulación de los trabajos encomendados a la Sección, ésta deba ser reforzada.

f) Corresponde a los Jefes/as de Negociado llevar a cabo la ejecución, instrucción y coordinación de las tareas asignadas a su unidad administrativa.

g) Corresponde a los Subjefes/Adjuntos de Negociado las tareas de apoyo a los Jefes/as de Negociado cuando la especial carga de trabajo lo aconseje o, cuando atendiendo a la especificidad o acumulación de los trabajos encomendados al Negociado, éste deba ser reforzado.

5. Para los puestos de Subjefe/Adjunto de Negociado, Sección o Servicio, será obligatorio sustituir a sus respectivos jefes/as inmediatos en los casos de ausencia, vacante o enfermedad y por un período máximo de 4 meses.

Si superase el citado período tendrá derecho a que se le abone la diferencia correspondiente al Complemento de Jefatura.

Artículo 10. Relación del personal.

La Gerencia de Urbanismo publicará en el mes de enero de cada año la relación nominativa del personal propio que integre su plantilla, con arreglo al contenido del capítulo de personal del Presupuesto Ordinario de dicha Gerencia para el correspondiente ejercicio económico. Esta relación incluirá a los trabajadores/as

contratados temporalmente.

La indicada relación deberá contener, como mínimo, los siguientes datos:

Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Gerencia, categoría profesional y fecha en que cumple el primer aumento por antigüedad, tipo de contrato y puesto que ocupan, así como departamento al que se hallen adscrito.

La relación mencionada se expondrá en el Tablón de anuncios de la Gerencia, dentro de los cinco primeros días del mes de febrero, entregándose una copia al Comité de Empresa, y pudiendo los trabajadores/as que se consideren lesionados, formular reclamaciones por escrito en el plazo de 30 días a partir de dicha publicación.

La Gerencia informará periódicamente al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales que lo soliciten de las modificaciones que se produzcan en la relación de personal.

Artículo 11. Movilidad funcional.

Teniendo en cuenta que cada trabajador/a de la Gerencia de Urbanismo se encuentra adscrito a una plaza de las que integran la plantilla de la misma y con independencia de lo establecido en el artículo 16 sobre Concurso de Traslados, la Gerencia de Urbanismo a través de sus órganos rectores incluidos en sus Estatutos, podrá destinar a cualquier trabajador/a de forma temporal a otro puesto de trabajo distinto, teniendo como límite esa adscripción el final del ejercicio en que se efectúa. En caso de que la Gerencia estime que debe ir más allá de dicha fecha, se compromete a solucionarlo de forma definitiva en la plantilla y presupuesto del año siguiente. Todo ello se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan al trabajador/a con arreglo a su específica categoría, y teniendo en cuenta las titulaciones académicas o aptitudes profesionales precisas para ejercer la prestación laboral que implique el desempeño del puesto de trabajo a que se destine. La Gerencia informará al Comité de Empresa antes de que se produzcan los cambios de destino o puestos de trabajo, justificando las causas que lo motiven. En el caso de que la movilidad funcional sea para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional perteneciente, será previo y preceptivo el informe del Comité de Empresa.

La movilidad funcional para la realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Para desempeñar funciones de superior categoría, el trabajador/ a previamente ha de ser habilitado para ello por el Gerente, a petición del Director/a de

Departamento o Jefe/a de Servicio correspondiente y previo informe del Comité. En ningún caso, esta situación podrá ser superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos, para los trabajos de superior categoría y un mes para los de inferior, no pudiendo designar al mismo trabajador/a al desempeño de estas funciones hasta que no transcurrieran tres años desde la fecha de vencimiento del último período anteriormente descrito. Para el desempeño de puesto de superior categoría el empleado/a deberá estar en posesión de la titulación necesaria y una vez habilitado percibirá las diferencias retributivas existentes entre la categoría que ostente y la superior cuyas funciones pase a desempeñar, no pudiendo en ningún caso servir de ascenso de categoría para el trabajador/a habilitado, ya que la única fórmula de ascenso permitida es la que establece el art. 16 del presente Convenio, estando la Gerencia obligada a que dicho puesto de trabajo forme parte del proceso de promoción interna más inmediato. En los casos de trabajos de inferior categoría se le mantendrá al trabajador/a la retribución y demás derechos de la que ostente durante todo el tiempo que dure dicha situación y sólo se admite el trabajo de inferior categoría para la inmediatamente anterior.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar la permuta de su puesto de trabajo con el de otro de igual categoría. La permuta se concederá en función de las necesidades del servicio. Asimismo las vacantes existentes en la plantilla orgánica, podrán ser ocupadas por los trabajadores/as fijos de la misma categoría que lo soliciten.

Artículo 12. Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.

La Comisión de Valoración, de carácter paritario, en el entendimiento de que la valoración de puestos de trabajo es un proceso continuo, elaborará anualmente un informe sobre la adecuación de las retribuciones a los distintos puestos de trabajo, así como sobre las relaciones de equidad interna y externa de estas retribuciones, proponiendo, en su caso, los reajustes que procedan.

Capítulo III. Régimen de contratación e ingreso. Provisión de vacantes.

Artículo 13. Contratación indefinida.

Las plazas vacantes existentes en la plantilla de la Gerencia de Urbanismo con dotación presupuestaria y que formen parte de la Oferta de Empleo Público que al efecto se apruebe, serán cubiertas de conformidad con lo estipulado en el R.D. 364/95, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, con su sujeción a las Bases que rijan cada Convocatoria y demás normativa aplicable. Superado este proceso se celebrará contrato indefinido con esta Gerencia.

Artículo 14. Cobertura de vacantes.

1. Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales de la plantilla del personal laboral de la Gerencia se cubrirán de conformidad con el siguiente orden de prelación:

1.º Tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes los trabajadores/as en excedencia voluntaria de igual o similar categoría que hubiesen solicitado en tiempo y forma su reingreso en la Gerencia.

2.º Por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico laboral.

3.º Por el concurso de traslados regulado en el Art.º 16 del presente Convenio.

4.º Por la promoción interna de los trabajadores/as de la Gerencia establecida en el art.16 de esta norma.

5.º Cuando las vacantes no se cubran por los anteriores procedimientos, podrán integrar la Oferta de Empleo Público.

2. En cumplimiento de lo preceptuado en la normativa en vigor, la Oferta de Empleo Público, comprensiva de las vacantes cuya cobertura se pretenda, deberá ser aprobada por la Gerencia de Urbanismo en el primer trimestre y se regirá por los procedimientos previstos en la legislación aplicable y en el presente Convenio.

3. Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado a propuesta de la representación de los trabajadores/as.

Artículo 15. Contratación temporal y eventual.

Con independencia de lo previsto en el artículo anterior la Gerencia, hasta la cobertura reglamentaria de sus plazas vacantes y para el resto de partidas de contratación de personal, dentro de los créditos presupuestarios aprobados al efecto, podrá celebrar contratos a través de las modalidades previstas en el Ordenamiento Jurídico vigente en cada momento.

No obstante, cuando se recurra al contrato en Prácticas, la Gerencia abonará al trabajador/a durante los 6 primeros meses del contrato, el 75% de las retribuciones correspondientes a su categoría, no pudiendo acogerse el trabajador/a durante este período al régimen de dedicación. A partir del séptimo mes, percibirá el 100% de las retribuciones y durante toda la duración del contrato, no podrá desempeñar puestos de Jefatura.

Igualmente, si la Gerencia recurre al contrato de aprendizaje aplicará lo regulado anteriormente para el contrato en Prácticas, con la excepción de que el aprendiz,



durante toda la duración de su contrato no podrá acogerse al régimen de dedicación.

El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas excluyéndose las categorías de Ayudante y Ordenanza.

El número máximo de aprendices a contratar no podrá exceder del 50% de las vacantes de las categorías afectadas, no pudiéndose superar en ningún caso, a través de estos contratos, lo marcado en el R.D. 2.317/93.

Para las contrataciones temporales se tendrá en cuenta la siguiente prelación:

1. Los trabajadores/as excedentes que habiendo solicitado en tiempo y forma su reingreso a la Gerencia, no la hayan podido efectuar por no existir en ese momento, plaza vacante de su categoría.
2. Si se cumplen los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir, así como lo establecido en las disposiciones vigentes sobre contratación, se contratará de la Bolsa de Oposiciones, la cual estará formada en cada categoría laboral, en primer lugar, los opositores, que habiendo superado todos los ejercicios, no obtuvieron plaza en la última convocatoria de O.E.P. de esta Gerencia y en función de la puntuación obtenida y en segundo lugar, los que sin haber superados todos los ejercicios, hubieran aprobado aquel o aquellos que garanticen su adecuación al puesto de trabajo a cubrir, con los mismos criterios de puntuación, los cuales en tanto no rebasen el tiempo máximo legal de contratación y sean adecuados para el trabajo a desempeñar, tendrán preferencia para cubrir el puesto de trabajo existente hasta que por la celebración de nuevas oposiciones exista otra lista de espera.

Se elegirá al primero de la lista de la categoría laboral correspondiente. Si fuera necesaria una segunda contratación se elegirá al siguiente y así sucesivamente. Por tanto, la única elección posible es el seguimiento riguroso del orden preestablecido.

3. Si no pudiesen cubrirse por los dos anteriores procedimientos, la Gerencia de Urbanismo sacará a información pública las necesidades de contratación que prevea durante el ejercicio presupuestario en curso y por un plazo no inferior a quince días, debiéndose a continuación realizar conjuntamente con la Comisión de Contratación la baremación de las solicitudes presentadas, atendiendo a criterios de profesionalidad, formación, adaptación al puesto de trabajo y cargas sociales de los solicitantes, con la finalidad de crear una bolsa de trabajo por categoría laboral para realizar las contrataciones que pudieran surgir. Esta bolsa de trabajo tendrá validez para un período de dos años, debiendo recurrirse a una nueva si antes de dicho período, ésta se hubiese agotado. Los componentes de dicha bolsa, pasarán a la última posición, por rechazo injustificado o la no

comparecencia de la oferta realizada para su contratación o prueba de selección. En caso de que este rechazo se reiterara hasta tres ocasiones, produciría la eliminación del aspirante de dicha bolsa.

Con respecto a la Comisión de Contratación antes citada estará compuesta de la forma que sigue:

- **Por la Gerencia:** El Gerente o trabajador/as en quien delegue, El Jefe de Personal y Recursos Humanos u otro miembro de dicha unidad, más Director/a del Área o Jefe/a de Servicio o trabajador/a en quien delegue de la unidad en la que se quiere contratar.

- **Por la parte social:** Un miembro del Comité de Empresa y un miembro de cada Sección Sindical con representación en el Comité.

Todos los miembros de la Comisión de Contratación tendrán un sustituto, debidamente nombrado, para cubrir las ausencias de los miembros titulares.

a) Modalidad de baremación: Orden secuencial:

Elaboración, por la Comisión de Contratación, de la baremación y establecimiento de un orden de prelación de los currículums recibidos, en previsión de las necesidades del ejercicio presupuestario o del período de validez pactado. Los currículums deberán estar suficientemente acreditados para comprobar su autenticidad, en caso contrario no serán tenidos en cuenta o sólo se contabilizarán los méritos acreditados.

En caso de no existir Bolsa de Trabajo o que esta se hubiera agotado, se sacará a información pública la necesidad de contratación para la recepción de currículums. Procediéndose a continuación a su baremación y prelación, de igual forma que lo reglado en el párrafo anterior.

A continuación, la Comisión de Valoración procederá a entrevistar a un número determinado de candidatos, procedentes de las listas así confeccionadas, de la categoría correspondiente. Según el número de contratos a realizar, se formalizará un grupo de aspirantes de la correspondiente Lista de la Bolsa de Trabajo para su convocatoria, cuya cuantía se determina a continuación y siguiendo de forma totalmente rigurosa el orden preestablecido.

Elección de candidatos:

N.º de contratos a realizar = 1 - candidatos: 5 primeros de la lista de la B.T.

N.º de contratos a realizar = 2 - candidatos: 8 primeros de la lista de la B.T.

N.º de contratos a realizar = 3 - candidatos: 11 primeros de la lista de la B.T.



N.º de contratos a realizar = 4 - candidatos: 14 primeros de la lista de la B.T. y así sucesivamente, manteniendo la misma progresión aritmética.

Previo a la realización de las entrevistas, cada miembro de la Comisión de Contratación dispondrá por escrito del perfil del puesto objeto de contratación, entregándose con un mínimo de antelación de veinticuatro horas.

La elección del candidato o candidatos para su contratación, por cada grupo establecido, no podrá quedar desierta total o parcialmente, excepto si existe unanimidad en el seno de la Comisión de Contratación, la cual resolverá lo que estime procedente.

b) Modalidad de prueba objetiva:

La Comisión de Contratación podrá optar por la realización de una prueba objetiva cuando por las condiciones específicas de la categoría, o por las características del puesto de trabajo objeto de contratación, no se requiera la solicitud de currículums por no ser relevante, o para una mejor elección del candidato en base a la idoneidad y adaptación al puesto de trabajo.

La realización de la prueba objetiva, sólo podrá ser considerada si existe acuerdo unánime de la Comisión de Contratación.

En el caso de que no fuera precisa la solicitud de currículums para la contratación en una determinada categoría, se procederá a sacar a información pública la necesidad de contratación para la recepción de solicitudes, según lo especificado en el Convenio Colectivo vigente.

4. Si de las formas antes mencionadas tampoco pudiera cubrirse el puesto de trabajo se solicitarán candidatos al Servicio Andaluz de Empleo, siendo la selección realizada por la Comisión de Contratación.

Para las contrataciones temporales cuya duración prevista sea inferior a 100 días, se acudirá a la bolsa de trabajo resultante de la última Oferta de Empleo Público, así como la del período de información pública que se elabore anualmente, si el candidato se adecua al perfil del puesto de trabajo y cuente con la experiencia de la Unidad Administrativa donde se vaya a contratar, caso contrario, y por razones de eficacia se recurrirá a trabajadores/as que hubieran prestado servicios con anterioridad para esta Gerencia y a ser posible en la Unidad Administrativa donde exista la necesidad de contratar o en puesto similar.

Para el control y selección de toda la contratación temporal, se creará una Comisión de Contratación, que estará integrada por la Empresa y un representante del Comité y de cada Sección Sindical con representación en el Comité, que velará por los principios de capacidad e igualdad además de lo establecido en Convenio.



La Gerencia de Urbanismo, a través de Personal y Recursos Humanos, entregará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, una copia básica de todos los contratos que aquélla realice, con excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que tendrá el deber de notificarlo.

Artículo 16. Concurso de traslados y promoción interna.

1. Concurso de Traslados: En el primer trimestre de cada año, todas las plazas existentes en la plantilla no cubiertas por personal fijo o interino, serán expuestas en los tablones de anuncios, en plazo no inferior a 15 días, para que los trabajadores/as que así lo deseen, soliciten en Personal y Recursos Humanos su participación en el Concurso de Traslados.

Así mismo, se podrán convocar otros concursos de traslados en el transcurso del año.

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

- a) Ser personal fijo y tener la categoría y titulación requerida para las plazas que se oferten.
- b) Tener 2 años de antigüedad en el puesto de trabajo que se desempeñe.

Las solicitudes presentadas serán vistas por una Comisión integrada por miembros del Comité y la Empresa, resolviendo la Gerencia dichos traslados que, caso de ser negativos, motivará al Comité las razones que así lo aconsejan.

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/a 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 art. 17 del vigente Convenio.

El traslado realizado por este método, supondrá el respeto por parte de la Gerencia y del trabajador/a del resultado obtenido, al menos hasta transcurridos dos años de éste.

2. Promoción Interna: Determinadas con el Comité de Empresa las plazas vacantes objeto de cobertura, serán ofrecidas a Promoción Interna para los



trabajadores/as de esta Gerencia y una vez resuelta dicha promoción, todas o parte de esas vacantes que resulten, conformarán la Oferta de Empleo Público.

El sistema de selección aplicable a este procedimiento será el de Concurso-Oposición, pudiendo optar a éste todos los trabajadores/as que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Ser personal fijo de esta Gerencia de Urbanismo.
- b) Tener una antigüedad mínima de tres años en la categoría de origen.
- c) Poseer la titulación requerida para el puesto de trabajo al que se promociona.

A este respecto se podrá promocionar desde y hasta las categorías que a continuación se detallan:

- El Ordenanza a Ayudante, a Personal de Oficios y a Técnico Auxiliar.
- El Ayudante a Personal de Oficios y a Técnico Auxiliar.
- El Personal de Oficios a Técnico Auxiliar.
- El Técnico Auxiliar a Técnico Especialista.
- El Técnico Especialista a Técnico Medio o Técnico Superior.
- El Técnico Medio a Técnico Superior.

No obstante cualquier trabajador/a fijo que prestando sus servicios en esta Gerencia, haya iniciado, realizado y obtenido una titulación superior a la exigida para la categoría laboral que ostenta podrá promocionar a la nueva categoría laboral, con independencia de lo establecido al respecto.

La Gerencia mediante acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá las condiciones particulares para cada promoción interna.

Las convocatorias, así como sus correspondientes resoluciones deberán hacerse públicas en los tablones 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 desempeñarlos.

- 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 este proceso se constituirán unas Comisiones de Valoración de 5 miembros, presidida por el Gerente o persona en quien delegue, el Jefe de Personal y Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Secretario, un vocal nombrado por la Gerencia y otros dos propuestos por el Comité de Empresa.

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

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

Artículo 17. Provisión de Jefaturas.

1. Los puestos de Director/a Técnico, Directores/as de Departamento, Jefes/as de Servicio, Subjefes/Adjuntos de Servicio y Secretarías de Dirección, serán nombrados mediante libre designación por el Gerente.

2. Todos los puestos de Adjuntos/as y Jefes/as de Negociado, Adjuntos/as y Jefes/as de Sección, que queden vacantes y los que sean de nueva creación en la correspondiente plantilla, serán motivo de concurso para su nombramiento, de acuerdo con las siguientes normas:

El sistema de selección aplicable a este procedimiento será el de concurso, pudiendo optar a éste todos los trabajadores/as que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser personal fijo de la Gerencia de Urbanismo, en servicio activo.
- b) Tener una antigüedad mínima de tres años en el puesto que venía desempeñando.
- c) Poseer la titulación requerida para el puesto de trabajo.

La Gerencia mediante acuerdo con el Comité de Empresa, establecerá las condiciones particulares para cada concurso.

Las convocatorias, así como sus correspondientes resoluciones deberán hacerse públicas en los tablones 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 de trabajo.
- Requisitos indispensables para desempeñarlos.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación.
- Régimen horario al que estará sujeto el puesto.

Quedan obligados a participar aquellos que se encuentren en destinos provisionales o procedentes de una supresión de puesto de trabajo y serán incluidos en el concurso que se convoque.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de 15 días naturales para la presentación de solicitudes.

Fecha de referencia: La concurrencia en cada uno de los participantes de las condiciones y requisitos exigidos, así como de los méritos valorables de cada uno de los puestos objeto de la convocatoria, será la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

Las solicitudes de los participantes se presentarán en el Registro General de la Gerencia de Urbanismo, junto con los documentos acreditativos de los méritos valorables, así como en su caso la memoria, dicha documentación se presentará en sobre cerrado, siendo aplicado el sistema de plicas.

La antigüedad, los cursos de formación organizados por la Gerencia, nivel personal consolidado en desempeño de jefatura, serán certificados por el Secretario de la Gerencia de Urbanismo. La restante documentación podrá presentarse mediante fotocopia de los documentos, los cuales una vez se efectúe propuesta por la comisión de valoración, habrá de requerirse los originales, antes de la resolución por parte de la Gerencia, para comprobar la veracidad de los mismos.

Para este proceso se constituirán unas Comisiones de Valoración de cinco miembros, presidida por el Gerente o persona en quien delegue, el Jefe de

Personal y RR.HH. o persona en quien delegue, que actuará como Secretario, un vocal nombrado por la Gerencia y otros dos propuestos por el Comité de Empresa, todos ellos con voz y voto.

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

3. No tendrán derecho a consolidación los trabajadores/as que puedan incurrir en lo previsto en el párrafo in fine del artículo sobre sanciones del vigente Convenio. Baremo provisión de puestos de trabajo.

Con carácter general, se atenderá al siguiente baremo:

a) El tiempo de permanencia en el puesto (nivel) desde el que concursa, 0,05 por mes, hasta un máximo de 14 puntos.

No podrá exceder del 30 % del total.

b) La experiencia profesional se valorará por el trabajo desarrollado en los 10 últimos años en un puesto de similar contenido técnico o área de conocimiento, a razón de 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 14 puntos, no pudiendo exceder del 30 % del total.

c) Antigüedad en la Administración Pública, hasta un máximo 14 puntos. No podrá exceder del 40 % del total.

En la Gerencia de Urbanismo, 0,10 por mes.

En otra plaza de Gerencia u otras Administraciones, 0,05 por mes.

d) Formación (cursos y formación académica) hasta un máximo de 5 puntos, siempre que los cursos y títulos tengan relación con el puesto de trabajo.

Cursos hasta un máximo de 3 puntos:

	Curso impartido	Curso recibido
Duración del curso:		
De 10 a 30 horas	0,012 puntos	0,008 puntos
De 31 a 50 horas	0,032 puntos	0,024 puntos
De 51 a 100 horas	0,065 puntos	0,048 puntos
De 101 a 250 horas	0,125 puntos	0,096 puntos
De 251 horas en adelante	0,250 puntos	0,192 puntos

Titulación hasta un máximo de 2 puntos:

Doctorado, 2 puntos.

Licenciado, 1,5 puntos.

Diplomado, 1 punto.

F.P. grado superior, 0,5 puntos.

e) Entrevista y/o Memoria de trabajo a desarrollar máximo 5 puntos, por cada una.

En caso de empate se acudirá para dirimirlo a la otorgada a los méritos por el orden:

- 1) Tiempo de permanencia en el puesto desde el que concursa.
- 2) La experiencia profesional en la categoría que ostenta.
- 3) Antigüedad en la Administración Pública.
- 4) Fecha de ingreso en la Gerencia.

Artículo 18. Promoción profesional.

El nivel personal se adquiere por el desempeño de cada una de las distintas jefaturas existentes en esta Gerencia de Urbanismo y recogidas en el artículo 9 del Convenio Colectivo.

Sea cual sea el puesto de jefatura desempeñado, el nivel se consolida puesto a puesto, por el desempeño de tres años consecutivos o cuatro con interrupción, partiendo de la adjuntía de negociado y pudiéndose alcanzar como máximo el de jefatura de sección y sin que se pueda superar el puesto de jefatura desempeñado.

Artículo 19. Remoción del puesto de trabajo.

Los trabajadores/as que acceden a un nivel de jefatura por el procedimiento de concurso, podrán ser removidos por causas sobrevenidas derivadas de una alteración del puesto que modifique su contenido, desaparición del mismo, por falta de capacidad para su desempeño que sea consecuencia de expediente disciplinario y sólo cuando la causa sea imputable al mismo, o por reestructuración orgánica motivada una vez transcurran tres años.

Los trabajadores/as designados para un nivel de jefatura mediante libre designación, una vez cesados o removidos tendrán derecho: a) Si fueron nombrados con anterioridad a la firma del presente Convenio de 2004-2007, a la oportuna consolidación conforme se establece en el artículo 18. Y b) Si fueron nombrados con posterioridad, tendrán derecho a la reserva de un puesto de

trabajo equivalente al de origen mientras desempeñe dicho nivel de jefatura, salvo que hubiesen ganado otro nivel de jefatura mediante concurso.

De conformidad con lo anterior, si no existiera puesto vacante, estos trabajadores/as quedarán en situación de destino provisional, con derecho a retribución, hasta que en la plantilla del año siguiente se recojan esos puestos.

Artículo 20. Permuta.

El personal laboral fijo de esta Gerencia de Urbanismo, podrá solicitar ante Personal y Recursos Humanos, la permuta de su puesto de trabajo con personal laboral fijo de cualquier otra Administración Pública. Dicha permuta sólo será posible entre trabajadores/as 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/as interesados.

Artículo 21. Período de prueba.

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

- 15 días laborables para el personal no cualificado.
- 90 días laborables para el personal titulado, sea medio o superior.
- 45 días laborables para el resto del personal.

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 laboral transitoria que afecte al trabajador/a 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, éste producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/as en la Gerencia de Urbanismo.

3. No será aplicable lo dispuesto en los apartados anteriores a aquellos trabajadores/as 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/as en la Gerencia de Urbanismo.

Artículo 22. Reserva de plazas a trabajadores/as 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 IV. Condiciones de trabajo, jornada, vacaciones, permisos, excedencias.

Artículo 23. Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales y la anual que resulte según el calendario de festivos que será estudiado por la Comisión Paritaria en los últimos días del mes de diciembre de cada año. Dicho calendario será publicado en los tabloneros de anuncios de la Gerencia de Urbanismo y en él se harán constar el número de horas efectivas anuales.

De acuerdo lo anterior, la distribución de la jornada y el horario de trabajo será la que a continuación se indica:

a) La jornada ordinaria será de 7 horas diarias de lunes a viernes, en horario de 8.00 a 15.00 horas, no obstante se permite la siguiente flexibilidad:

- Desde el 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre: Un primer período de 1 hora y 30 minutos de jornada ordinaria flexible, de cómputo mensual, a realizar entre las 7.45 y 9.00 horas y entre las 14.30 y 15.30 horas y un segundo período de 5 horas y 30 minutos de jornada ordinaria obligatoria, comprendidas entre las 9.00 y las 14.30 horas.

- Desde el 1 de junio al 30 de septiembre: Un primer período de 1,15 horas de jornada ordinaria flexible, de cómputo mensual, a realizar entre las 7.30 y 8.30 horas y entre las 14.15 y 15.30 horas y un segundo período de 5,45 horas de jornada ordinaria obligatoria, comprendidas entre las 8.30 y 14.15 horas.

En los primeros días de cada mes Personal y Recursos Humanos, en su caso, comunicará a los trabajadores/as el déficit que tuvieran en el cómputo mensual de su jornada ordinaria flexible del mes anterior, para que en el resto de ese mes

sea recuperado dentro del horario establecido para la realización de dicha jornada. Si finalizado el mes, no hubiese recuperado el déficit comunicado, la diferencia entre éste y lo recuperado le será descontado, en fracciones mínimas de 30 minutos, de su tiempo para asuntos propios.

Para la recuperación del déficit mensual fuera del horario establecido para la jornada ordinaria flexible, se necesitará la autorización expresa de la Dirección de la Gerencia de Urbanismo.

Si no se cumpliera la jornada diaria obligatoria por falta de presencia en los horarios establecidos, sin la oportuna justificación prevista en el artículo 25 del presente Convenio, directamente se considerará que se ha disfrutado en fracciones mínimas de 30 minutos, de su tiempo para asuntos propios.

Como excepción al régimen general de recuperación de jornada flexible, se establece el mes de diciembre, ya que al final del mismo debe haberse cumplido íntegramente la jornada anual y si hubiese algún déficit, podrá aplicarse directamente con cargo a los asuntos propios.

Caso de existir déficit de jornada en cualquier mes del año que hubiese que cargar a los asuntos propios y el trabajador/a los hubiese agotado, se podrá aplicar lo dispuesto en el Capítulo VI del vigente Convenio Colectivo.

b) Jornadas especiales:

1) Durante la Semana Santa y de lunes a jueves de Feria de Sevilla, la jornada ordinaria será de cuatro horas diarias, con entrada entre las 9.30 y las 10.30 horas y salida entre las 13.30 y las 14.30 horas.

2) En el período estival comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y durante un máximo de 10 viernes, la jornada ordinaria obligatoria mínima será de 5 horas y media, con entrada entre las 7'30 y las 8'30 horas y salida entre las 13'30 y las 14'30 horas.

Esta jornada aquí descrita solo podrá disfrutarse por aquellos trabajadores/as que al día 31 de mayo de cada ejercicio, tengan un saldo positivo en su jornada ordinaria.

c) Además del calendario oficial, general y local de fiestas, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre y el viernes de Feria de Sevilla.

d) Independientemente de la coincidencia en sábado o entre ellos de los días festivos de ámbito nacional, autonómico, local o de Convenio Colectivo, se establece el derecho al disfrute del número total de éstos (17 en la actualidad), por lo que la Comisión Paritaria decidirá y publicará con antelación suficiente sobre las coincidencias que se originen cada año.

e) Se establece un descanso de 30 minutos más 5 minutos de tolerancia 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.

La Comisión Paritaria, en reunión trimestral analizará los excesos que sobre este tiempo se hayan producido y los mismos podrán computarse como asuntos propios, o será de aplicación por la Gerencia en su caso, el régimen disciplinario previsto en el vigente Convenio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años, un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o, quien precise 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un séptimo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, a su solicitud la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con la reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Dicha reducción podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal por aquellos trabajadores/as que la precisen en proceso de recuperación por razones de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

4. La concesión de la jornada reducida será efectiva por un período de seis meses a partir del primer día del mes siguiente de su concesión renovándose automáticamente por períodos semestrales hasta la jubilación del trabajador/a, salvo que éste solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida. Estos períodos y plazos no serán exigibles en los casos de reducción de jornada de manera temporal por recuperación de enfermedad.

Artículo 24. Vacaciones.

1. El período de vacaciones retribuidas será de 23 días laborables, pudiendo dividirse a petición del trabajador/a, con antelación suficiente, y si ello no causa detrimento en el Servicio, en períodos mínimos de 5 días laborables.

Con independencia del régimen general establecido anteriormente, los trabajadores/as tendrán derecho a un día laborable más de vacaciones por el cumplimiento de los 15, 20, 25 y 30 años de servicio, los cuales se podrán ir disfrutando desde el año natural siguiente al del cumplimiento de los citados

servicios, anexionados a cualquiera de los períodos.

2. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, debiendo en cualquier caso, existir acuerdo entre el trabajador/a y la Gerencia de Urbanismo.

Cuando ambos cónyuges trabajan en la Gerencia, se les garantizará el derecho a que ambos disfruten de las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitasen.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural a que corresponda el período vacacional y hasta el 15 de enero del año siguiente, debiendo rotar el personal cada año, para lo cual la Dirección de la Gerencia oído el Comité de Empresa, fijará los criterios a seguir antes del 31 de diciembre, del año anterior.

Establecidos los criterios que anteriormente se indican, se confeccionará por Personal y Recursos Humanos, durante el primer semestre de cada año natural, el cuadro de vacaciones, a fin de que el trabajador/a conozca, con la antelación suficiente, el comienzo de su disfrute.

3. El período de baja por incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al trabajador/a dentro del año.

Si durante el período de disfrute de sus vacaciones el trabajador/a pasara a la situación de incapacidad temporal, el tiempo de la baja por enfermedad, debidamente acreditada con los correspondientes partes de Seguridad Social, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de Personal y Recursos Humanos y del Servicio o Departamento donde esté adscrito, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

Igualmente, si durante el disfrute de vacaciones se produjese la enfermedad grave con hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento, conforme a lo que se estipula en el artículo de permisos retribuidos del vigente Convenio, de padres, hijos, cónyuge o familiares que convivan con el trabajador/a, las vacaciones quedarán también interrumpidas. Este extremo deberá ser justificado ante Personal y Recursos Humanos y una vez finalizada la incidencia se continuará el disfrute del período que solicitó.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones, si, como consecuencia de lo estipulado en los dos párrafos anteriores, el trabajador/a no hubiera disfrutado las mismas dentro del período citado.

4. Cuando por razones de contratación, el vencimiento del período anual de vacaciones se realizara en año diferente al del de inicio de su cómputo, el trabajador/a, aparte de estar sujeto al régimen general de vacaciones, podrá

disfrutar del período vacacional total que resulte de su contrato, en cualquiera de las dos fracciones anuales.

El trabajador/a que cese por voluntad propia, terminación de contrato, jubilación, despido o por fallecimiento tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo dentro del año.

5. Aquellos trabajadores/as que por necesidades de la Empresa no pudieran disfrutar sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, disfrutarán de dos días naturales más de vacaciones por cada quince naturales fuera de dicho período.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

Todo trabajador/a afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido, justificándolo debidamente y con antelación de dos días laborables, salvo los casos de difícil predicción, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican, y contados desde la fecha del hecho causante:

a) Por matrimonio o convivencia de hecho fehacientemente comprobada: 25 días. En el caso de la convivencia no podrá hacerse uso de este derecho más de una vez cada treinta meses y no podrá volver a reiterarse entre las mismas personas consecutivamente para tener derecho al disfrute de este permiso.

b) Por matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos o nietos: 1 día, que será el de la celebración del acto civil o religioso.

c) Por nacimiento, adopción de un hijo o práctica de interrupción voluntaria de embarazo en los casos despenalizados por la Ley: 5 días laborables.

d) Para la tramitación de la documentación previa necesaria para la adopción o acogimiento de un hijo, hasta 3 días laborables, ampliables según las circunstancias.

e) Por nacimiento de nieto: 1 día natural que será el del nacimiento.

f) Por el tiempo establecido en los casos de fallecimiento, enfermedad grave e intervención quirúrgica en los siguientes supuestos:

1) Del cónyuge, padres e hijos del trabajador/a, así como aquellos otros familiares que convivan con él:

- Por fallecimiento: 5 días naturales.

- Por enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización: hasta 2 días laborables.

- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de hasta 2 días de hospitalización: hasta 3 días laborables.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de más de 2 días de hospitalización: los que duren la hospitalización y hasta un máximo de 5 días laborables.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de más de 5 días de hospitalización, los que dure la hospitalización y hasta un máximo de 7 días laborables.
- En todos los supuestos de enfermedad grave, recogido en este apartado 1, el permiso podrá otorgarse cuando sin hospitalización o al término de ésta, se acredite la necesidad de cuidar del enfermo.

2) De los hermanos del trabajador/a:

- Por fallecimiento: 5 días naturales.
- Por enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización: 1 día laborable.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de hasta dos días de hospitalización: 2 días laborables.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de más de dos días de hospitalización: Los que dure la hospitalización y hasta un máximo de 4 días laborables.
- En todos los supuestos de enfermedad grave recogidos en este apartado dos, el permiso podrá otorgarse cuando sin hospitalización o al término de ésta, se acredite la necesidad de cuidar al enfermo.

3) De abuelos, suegros, nietos, yernos, nueras y cuñados del trabajador/a, así como abuelos del cónyuge:

- Por fallecimiento: 3 días naturales.
- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización: 1 día laborable.
- Enfermedad grave o intervención quirúrgica de hasta 2 días de hospitalización: 2 días laborables.
- Enfermedad grave o intervención quirúrgica de más de 2 días de hospitalización: 3 días laborables.



4) De tíos, sobrinos y primos del trabajador/a:

- Por fallecimiento: 1 día natural.

- Enfermedad grave o intervención quirúrgica: 1 día laborable.

Con excepción de los permisos previstos por fallecimiento, en los demás supuestos y según las necesidades de los casos planteados ante Personal y Recursos Humanos, estos permisos podrán disfrutarse de forma alterna.

En los supuestos recogidos en este apartado, si el hecho causante ocurre una vez finalizada la jornada ordinaria, el permiso se computará desde el siguiente día laborable.

g) Por traslado de su domicilio habitual: 2 días laborables.

h) En caso de siniestro, accidentes, catástrofes o causas de la naturaleza que tengan una repercusión colectiva e impidan al trabajador/a efectuar parte o toda su jornada de trabajo, tras la oportuna justificación en Personal y Recursos Humanos, se podrá considerar como permiso retribuido la jornada no efectuada.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional en los siguientes supuestos y forma:

1) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el Servicio.

2) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos y seminarios de perfeccionamiento directamente relacionados con su puesto de trabajo con reserva del mismo.

3) Por exámenes finales de curso en centro de enseñanza reglada, un máximo de 7 días laborables antes de los exámenes. En los casos de estudios universitarios, existiendo convocatorias en Febrero, Junio y Septiembre, podrán disfrutarse en cualquiera de ellas, los 7 días o en dos períodos de 4 y 3 días o viceversa, siempre de forma continuada y teniendo en cuenta las necesidades del Servicio. Además el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo el tiempo necesario para realizar el examen si coincide con su jornada laboral.

En caso de que en los cursos de perfeccionamiento se realicen exámenes al final de los mismos: 3 días laborables anteriores, más el tiempo necesario para realizar el examen si coincide con la jornada laboral.

4) Por concurrir a pruebas de promoción interna: el día de la realización de la prueba y dos días laborales anteriores, y para aquellas de acceso convocadas por la Gerencia: el día de la realización de la prueba.



j) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as: el tiempo establecido en el presente Convenio.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, entendiéndose aquí incluido las gestiones para la obtención del D.N.I., con un tiempo máximo de dos horas.

l) Los trabajadores/as tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destinen al cuidado de su hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad, asimismo se podrá acumular en días el total de las horas que le correspondan en el citado período. Este derecho se hará extensivo al padre siempre que lo solicite justificándolo y no haga uso de él la madre. A partir del 1 de enero de 2005 la edad referida será "menor de 12 meses", a partir del 1 de enero de 2006 la edad referida será "menor de 14 meses", y por último a partir del 1 de enero de 2007 la edad referida será "menor de 16 meses".

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a esta Gerencia y justificando la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) En caso de enviudar, teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 ó 30 días naturales, según los casos.

Este supuesto será de aplicación, en aquellas situaciones en las que el cónyuge fallecido, no realizara prestación laboral alguna.

En los casos de los apartados b), c), e) y f) el permiso, cuando los hechos motivadores sucedan en otra localidad distante más de doscientos kilómetros se aumentará en dos días.

Cuando el hecho ocurriese fuera de las fronteras del Estado, el permiso se podrá prolongar hasta un máximo de 15 días naturales.

Artículo 26. Permisos para asuntos propios.

A lo largo del año los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de hasta 42 horas o 6 días de permiso por asuntos particulares, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

La fracción mínima a disfrutar de estos permisos será de 1/2 hora.

Los trabajadores/as podrán distribuir dichas horas o días a su conveniencia, previa autorización, salvo los casos de difícil predicción, comunicándolo a Personal y Recursos Humanos y respetando siempre las necesidades del Servicio. Cuando por razones de éste, no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse en los 15 primeros días del mes de enero siguiente.

Previa conformidad del Director/a del Departamento o Jefe/a de Servicio respectivo, este permiso podrá acumularse a las vacaciones. En este caso, se añadirán por día o días completos.

Cuando se disfrute de un día completo de asuntos propios, éste se computará como siete horas en horario de 8.00 a 15.00 horas, excepto en los días laborables de Semana Santa y Feria de Sevilla que se computará como cuatro horas en horario de 10.00 a 14.00 horas.

Artículo 27. Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores/as que lleven como mínimo 1 año de antigüedad al servicio de la Gerencia de Urbanismo, tendrán derecho, si lo solicitan justificadamente, a permisos no retribuidos por un máximo de 15 días naturales al año. Excepcionalmente dicho permiso podrá ser retribuido, una vez agotadas las vacaciones y asuntos propios a solicitud del interesado, previo informe favorable de la Jefatura del Servicio o Departamento y del Comité de Empresa, cuando existan probadas razones de gravedad en el hecho que motiva lo solicitado.

2. Los trabajadores/as fijos que lleven un mínimo de 3 años de antigüedad al servicio de la Gerencia de Urbanismo, podrán solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por plazo no inferior a 16 días ni superior a 3 meses previo informe favorable del Jefe/a del Servicio o Departamento en que se encuentre adscrito el trabajador/a.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años, no computándose el tiempo del mismo a efectos de antigüedad y premio extraordinario.

Artículo 28. Excedencias.

Todos los trabajadores/as fijos de la Gerencia de Urbanismo, tendrán derecho a excedencias, en los supuestos y con los requisitos que se establecen en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D.L. 1/1995 y las modificaciones que a dicho artículo se han legislado sobre excedencia por cuidado de familiar, todo ello con las excepciones siguientes:

a) Tendrán consideración de excedencia forzosa, aquella que se concede por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como a los trabajadores/as con funciones sindicales de ámbito

provincial o superior mientras ejercen dichas funciones. En estos casos, se le reconocerán además de lo previsto en los números 1 y 4 del citado art. 46, sus restantes derechos económicos y pasivos.

b) Para la excedencia voluntaria prevista en el número 2 del art. 46, el período de excedencia no podrá ser inferior a 2 años ni superior a 10. Este período no se computa a efectos de antigüedad.

c) Excedencia voluntaria por servicios en el Sector Público: procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria al trabajador/a fijo de la Gerencia de Urbanismo cuando se encuentre en servicio activo, como personal laboral o funcionario, en otro puesto de trabajo, cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del Sector Público y no les corresponda quedar en situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidos entre los Organismos o Entidades del Sector Público, aquellas empresas en las que la participación del capital directo o indirectamente de las Administraciones Públicas sea el 51 %.

Esta situación podrá mantenerse en tanto subsista la relación de servicio que dio origen a la misma.

Una vez producido el cese en ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándoseles de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria que recoge el apartado b) de este artículo.

Dicho ingreso se producirá en todo caso con ocasión de puesto vacante con dotación presupuestaria.

Si una vez solicitado el reingreso no obtuviera el mismo por falta de puesto vacante, permanecerán en la situación de excedencia voluntaria mencionada anteriormente.

d) El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa.

Igualmente tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de familiares hasta segundo grado, así como aquellos otros familiares que convivan con el trabajador/a, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe

actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Gerencia, especialmente con motivo de su reincorporación. Asimismo, durante el primer año de excedencia tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo y para los dos años siguientes tendrá derecho a la reserva de un puesto de su categoría o de dos niveles de jefatura por debajo de la que ostentaba.

e) Cualquier trabajador/a que quiera solicitar el pase a las diversas situaciones de excedencias y prórrogas, deberá comunicarlo a Personal y Recursos Humanos con al menos 15 días hábiles de antelación a la fecha en que pretenda hacer uso de lo que interesa.

Si transcurrido un mes desde la finalización del período de excedencia voluntaria el trabajador/a no hubiese solicitado su reingreso al trabajo perderá el derecho al mismo.

Artículo 29. Suspensión temporal del contrato con reserva de plaza y puesto.

1. Pasarán a la situación de suspensión temporal con reserva de plaza, aquellos trabajadores/as fijos de plantilla que, de mutuo acuerdo con la empresa, suspendan el contrato laboral que les une con ésta durante el plazo máximo de un año y mínimo de seis meses, durante el cual tendrá derecho a la reserva de plaza y puesto de trabajo que haya venido desempeñando.

En todo caso, la solicitud interesando pasar a esta situación deberá formularla el trabajador/a a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar la misma, debiendo, en cualquier supuesto, recaer informe favorable motivado de la Gerencia y del Comité de Empresa.

Transcurrido el plazo de suspensión temporal, el trabajador/as en el mes siguiente a dicho cumplimiento deberá solicitar su reingreso para incorporarse al puesto de trabajo que tiene reservado, o, en otro supuesto, interesar pasar a la situación de excedencia voluntaria por Servicio en el Sector Público o excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años desde que se produjo la suspensión temporal del contrato, ni superior a diez años desde la fecha aludida.

El período de suspensión temporal no se computará a efectos de antigüedad ni premio extraordinario.

2. En los casos de maternidad, adopción, acogimiento y en los supuestos de riesgos durante el embarazo se estará a lo regulado en la Ley de Conciliación de

la Vida Familiar y Laboral, así como en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho el trabajador/a, a partir de la firma del presente Convenio, a un permiso retribuido de una semana más por encima de las allí establecidas, siendo esto ampliable en una semana más respecto al año anterior, en los años 2005, 2006 y 2007, hasta completar un total de cuatro semanas.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

1. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable, no pudiendo ser superior a 50 al año las realizadas por trabajador/a.
2. Se definen como horas extraordinarias estructurales las que sean necesarias realizar por pedidos imprevistos, y períodos punta de producción, ausencias y cambios de turnos.
3. Solamente podrán realizarse horas extraordinarias cuando hayan sido previamente autorizadas por Personal y Recursos Humanos de la Gerencia, a instancia de la jefatura del servicio afectado, a no ser que hayan sido necesarias efectuarlas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán posteriormente.
4. Mensualmente Personal y Recursos Humanos informarán, por escrito, al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, así como los trabajadores/as que las han efectuado y Departamento al que están adscritos.
5. Los trabajadores/as de la Gerencia no podrán, en ningún caso efectuar horas extraordinarias para la realización de tareas de inferior categoría a la del puesto de trabajo que ocupa en la Gerencia, excepto en los supuestos previstos en el apartado 2 del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Siempre que en un Departamento se realicen un número de horas extraordinarias superior a la cifra que resulte de multiplicar por 30 el número de trabajadores/as adscritos al mismo, la Gerencia estará obligada a realizar un estudio de organización y proceder en consecuencia.
7. Las horas extraordinarias realizadas deberán compensarse con horas de descanso en cuantía equivalente al doble de las efectuadas, excepto las que se realicen en sábados, domingos, festivos o nocturnas (dentro del período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas), las cuales se compensarán en 2'25 veces de las efectuadas, dentro de los seis meses siguientes a su realización.

Sólo podrán retribuirse económicamente, previo informe del Comité de Empresa, cuando el Director/a del Departamento o Jefe/a de Servicio correspondiente justifique por escrito, ante Personal y Recursos Humanos la imposibilidad de

compensarlas con descanso y bajo la siguiente fórmula:

Retribuciones básicas, más antigüedad, más complemento de categoría, más complemento de incompatibilidad y de jefatura a quien corresponda, más premio extraordinario a quien proceda, más pagas extras dividido todo ello por 1.560 horas de trabajo efectivas al año. El resultado se incrementará en un 75% para el valor de la hora extraordinaria diaria o en un 100% para sábados, domingos, festivos y nocturnas (dentro del período comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas).

En ningún caso, el número de horas extraordinarias podrá superar al establecido en el punto 1, contabilizándose al respecto las compensadas por descanso así como las retribuidas.

Capítulo V. Condiciones económicas. Retribuciones.

Artículo 31. Conceptos retributivos.

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

a) Retribuciones básicas: Están compuestas por el sueldo base, Complemento de la Categoría, Complemento por Antigüedad, Premio Extraordinario, Pagas Extraordinarias.

Serán percibidas por todo el personal, de forma mensual, por las cuantías que se recogen en las tablas salariales anexas a este Convenio.

b) Retribuciones complementarias: Están compuestas por el Complemento de Incompatibilidad, el de Dedicación, Plena Disponibilidad, Jefatura, Complemento del art. 38, Complemento de Productividad, Auxiliar de Dirección, Complemento de Nocturnidad, Toxicidad, Penosidad, Insalubridad o Peligrosidad y las horas extraordinarias.

2. Los conceptos reseñados se percibirán en los supuestos y cuantías que se establecen en los artículos siguientes y los anexos del presente Convenio.

Las cuantías se revisarán de conformidad con lo establecido en el art. 3.2 de este Convenio.

Si antes del 31 de marzo de cada año, las partes no se hubieren puesto de acuerdo sobre las cuantías de esta revisión, la Gerencia a partir de la nómina de abril incrementará las retribuciones convenidas en el porcentaje que establezca la Ley de Presupuesto del año en curso, o norma que la sustituya, como subida de la masa salarial. Tal incremento se efectuará en concepto de anticipo sobre las retribuciones que corresponda a aquel año. La nómina de abril incluirá los



anticipos correspondientes a los meses de enero a abril.

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

Artículo 32. Antigüedad y Premio Extraordinario.

A los trabajadores/as de la Gerencia de Urbanismo se les computará 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, tal y como se prevé para los funcionarios públicos en la Ley 70/78, de 26 de diciembre (B.O.E. nº 9 de 10 de enero de 1.979).

En función de ello, percibirá 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.
- El 65% a los 30 años.
- El 70% a los 40 años.

Con independencia de lo anterior cuando el trabajador/a tenga reconocidos 20 años de antigüedad por esta Gerencia de Urbanismo, tendrá derecho a una cantidad adicional del 10% de su salario base, en concepto de premio extraordinario, que será reconocida de oficio sin necesidad de solicitarlo.

La Gerencia de Urbanismo, abonará al trabajador/a que al llegar su jubilación perciba el premio extraordinario, el 20% sobre la pensión de jubilación reconocida por el Organismo competente, y durante el tiempo que ésta se haga efectiva, de conformidad con lo establecido en el art. 64 de este Texto y teniendo en cuenta las excepciones en él contenidas.

La tramitación del expediente correspondiente se hará de oficio por la Gerencia.

Artículo 33. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias de 30 días de sueldo base, complemento de la categoría, la antigüedad y el premio

extraordinario que a cada uno corresponda, o la parte proporcional en función de los servicios prestados, cada una de ellas, que se harán efectivas junto con las nóminas de junio y diciembre de cada año, devengándose las mismas semestralmente dentro del año natural.

Además percibirán otras dos pagas extraordinarias de 30 días de sueldo base y complemento de la categoría, o la parte proporcional en función de los servicios prestados, cada una de ellas, que se harán efectivas junto con las nóminas de marzo y septiembre de cada año, devengándose en los doce meses inmediatamente anteriores.

Por último también se percibirá, junto con la nómina del mes de mayo, una paga extraordinaria para cada una de las categorías, según se indica en el correspondiente anexo o la parte proporcional en función de los servicios prestados, devengándose en los doce meses inmediatamente anteriores.

La suma de estas pagas son las que se establecen en los anexos al presente Convenio.

Artículo 34. Complemento por incompatibilidad.

1. El complemento por incompatibilidad retribuye la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto en el sector público o el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de entidades o particulares.

El trabajador/a incompatible podrá, no obstante, desempeñar los siguientes trabajos:

- Participar en concursos convocados por las distintas Administraciones Públicas y la ejecución de los trabajos que resulten de los mismos.
- Ejercer como profesor universitario asociado en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, así como realizar actividades de investigación o asesoramiento de carácter no permanente y en supuestos concretos.
- Las derivadas de la Administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 12 de la Ley 53/84, de 26 de diciembre.
- La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en centros oficiales destinado a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tengan carácter de permanente o habitual y no supongan más de 75 horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y formas que reglamentariamente se determinen.

- La participación en tribunales calificadoros de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.
- La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les corresponda, en la forma reglamentariamente establecida.
- El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas Rectoras de Mutualidades o Colegios Profesionales, siempre que no sean retribuidos.
- La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.
- La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.
- La colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional.
- Actuar como perito, por designación judicial en cualquier causa legal.

2. A la incorporación de todo trabajador/a a esta Gerencia de Urbanismo, por Personal y Recursos Humanos, se le explicará la regulación de este complemento, debiendo manifestar el interesado por escrito su deseo de acogerse al mismo.

En este caso su aplicación surtirá efecto desde la fecha de contratación. Si por circunstancias particulares o profesionales el trabajador/a deseara un plazo de tiempo para decidir, su aplicación surtiría efecto desde el día 1 del mes siguiente a su solicitud.

Si el trabajador/a renunciase a la situación de incompatibilidad, no podrá solicitar de nuevo la aplicación de este complemento hasta que no hayan transcurrido dos años desde la fecha de su renuncia.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores/as que desempeñen puestos de Subjefe/Adjunto de Sección, Jefatura de Sección, Subjefe/Adjunto de Servicio, Jefe/a de Servicio, Director/a de Departamento y Director/a Técnico estarán preceptiva y automáticamente incurso en la situación de incompatibilidad.

4. La Gerencia de Urbanismo, respecto de sus trabajadores/as que perciban el complemento por incompatibilidad, podrá utilizar los medios legales existentes para comprobar que dichos empleados no perciben ingresos incompatibles.

5. Se considera el complemento por incompatibilidad, como un complemento

personal consolidado, excepto cuando el trabajador/a haga uso de la facultad recogida en el párrafo segundo del punto 2 de este artículo.

Artículo 35. Complemento de Dedicación.

1. El Complemento de Dedicación retribuye la efectiva realización de 2 horas y 30 minutos a efectuar, a partir del 6 de enero de cada año, cada martes y jueves hábiles, excepto los de los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y las semanas de Semana Santa y Feria, y las dos de Navidades, con entrada a partir de las 16.00 horas o posterior, una vez transcurrida 1 hora desde la finalización de la jornada ordinaria, y salida a las 20.00 horas.

Asimismo tampoco se realizará esta jornada en los supuestos recogidos en el artículo 25, letras b, c, f, g y i) 1., del vigente Convenio, en los casos de Incapacidad Temporal, Licencia Maternal y cuando las vacaciones vinieran impuestas por la Gerencia de Urbanismo al trabajador/a por necesidades de los Servicios, y en aquellos casos que tras I.L.T. o suspensión temporal de contrato por maternidad, los trabajadores/as afectados tengan forzosamente que disfrutar vacaciones dentro del período de realización de la jornada de dedicación, quedarán asimismo exentos de recuperarla.

En relación con lo establecido en el párrafo primero cualquier modificación, puntual o periódica, de los días de realización de esta jornada necesitará autorización expresa de la Dirección de esta Gerencia de Urbanismo, tramitada a través de Personal y Recursos Humanos. Asimismo podrá modificarse cuando obedezca a criterios de organización, comunicándose por la respectiva Unidad a Personal y Recursos Humanos.

Cuando por la Dirección de cualquiera de las Unidades de la Gerencia de Urbanismo, se prevean necesidades extraordinarias en la prestación de algún servicio, tras haber informado al Comité de Empresa, se podrá acumular en esos períodos la realización de las horas correspondientes a la jornada de dedicación de períodos posteriores.

Para los trabajadores/as acogidos al régimen de dedicación, se considerarán horas extraordinarias las que realicen por encima de la jornada anual a la que están sujetos, las cuales como norma común habrán de regirse por lo establecido en el art. 30 del vigente Convenio sobre horas extraordinarias.

Dichas horas extraordinarias serán compensadas por horas de descanso en cuantía equivalente al doble de las efectuadas.

Aquellas horas que se ejecuten en periodos en los que no se realiza la jornada de dedicación y las que realizándose dentro de dicho periodo lo sean en viernes tarde, sábados, domingos y festivos, serán abonables, pudiendo el trabajador/a solicitar la acumulación de jornada de dedicación o descansarlas en cuantía doble.



En todos los casos las horas extraordinarias para las que se solicite su abono, deberán venir acompañadas de un informe motivado del Jefe/a del Servicio y para su retribución se tendrá en cuenta el límite de los créditos presupuestarios.

2. El percibo del Complemento de Dedicación requiere la previa situación de Incompatibilidad del trabajador/a y será concedido, con su conformidad, por el Gerente y en función de las necesidades del Servicio. Dicha concesión tendrá carácter indefinido en tanto en cuanto no sea denunciada por cualquiera de ambas partes con al menos dos meses de antelación, excepto en los casos en que exista incumplimiento injustificado de dicha jornada por parte del trabajador/a, en que la denuncia podrá tener efectividad inmediata.

3. Los trabajadores/as que desempeñen puestos de Jefatura de Sección, Subjefe/Adjunto de Servicio, Jefe/a de Servicio, Director/a de Departamento y Director/a Técnico, están obligados a la aceptación de la jornada establecida en el apartado 1, percibiendo el correspondiente Complemento de Dedicación.

Artículo 36. Complemento de Plena Disponibilidad.

1. El Complemento de Plena Disponibilidad, retribuye la obligación que tienen los trabajadores/as que lo perciban de, fuera de su jornada ordinaria y de dedicación, asistir a cuantas reuniones, despachos y actos sean convocados, así como la obligación de realizar las tareas y gestiones, dentro y fuera de las oficinas de la Gerencia, que requieran el mejor desempeño de las funciones que se les encomienden.

El percibo del Complemento de Plena Disponibilidad requiere la previa situación de Dedicación regulada en el anterior artículo y será concedida por el Gerente, a petición del trabajador/as en función de las necesidades del Servicio.

Dicha concesión tendrá carácter indefinido en tanto en cuanto no sea denunciada por cualquiera de ambas partes con, al menos, dos meses de antelación.

2. Los trabajadores/as que desempeñen puestos de Subjefes/Adjuntos de Servicio, Jefes/as de Servicio, Directores/as de Departamento y Director/a Técnico, están obligados a la aceptación de la situación de Plena Disponibilidad, percibiendo el correspondiente complemento.

Los trabajadores/as acogidos al régimen de Plena Disponibilidad, no percibirán cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias.

Artículo 37. Complemento de Jefatura.

1. El complemento de jefatura constituye la retribución específica de los niveles de los distintos puestos de trabajo que se relacionan en el Anexo IV (importe anual del Complemento de Jefatura), cualquiera que sea la categoría profesional



del trabajador/a que lo desempeñe.

2. Los complementos de jefatura del Director/a Técnico, Director/a del Departamento, Jefe/a de Servicio y del Subjefe/Adjunto de Servicio se incrementarán, cualquiera que sea la categoría profesional originaria de su titular, hasta percibir por la suma de sus retribuciones básicas conforme a tal categoría más este complemento, las cantidades que se especifican en el Anexo correspondiente.

3. El complemento de Jefatura sólo lo percibirá el trabajador/ a mientras efectivamente desempeñe los puestos de trabajo que lo llevan aparejado o si se encuentra en situación de destino provisional, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.

Artículo 38. Complemento Personal Transitorio.

Si como consecuencia de la promoción interna un trabajador/a de la Gerencia de Urbanismo tuviese una merma retributiva respecto al desempeño en el puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad a la promoción, por parte de la Gerencia de Urbanismo se abonará un complemento temporal transitorio de carácter personal, absorbible con los incrementos futuros que pueda incrementar la categoría a la que promociona hasta que el mismo desaparezca.

Artículo 39. Complemento de Productividad.

El conductor del Gerente, vendrá obligado a realizar, además de la jornada inherente al Complemento de Dedicación, la cantidad de 145 horas anuales, percibiendo por ello la cantidad que se recoge en los Anexos del presente Convenio.

Si su jornada anual fuese superior a la pactada, percibirá las horas extraordinarias correspondientes.

Artículo 40. Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores/as del Servicio de Alumbrado Público que realiza su jornada de trabajo entre las 19,00 y las 2,00 horas percibirán un complemento de nocturnidad según se recoge en el Anexo 5.

Artículo 41. Trabajos tóxicos, penosos, insalubres o peligrosos.

Si después de haber introducido la Gerencia de Urbanismo las medidas de seguridad e higiene señaladas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dicho organismo declarará que determinados puestos de trabajo siguen siendo excepcionalmente tóxicos, penosos, insalubres o peligrosos, el trabajador/a que desempeñe dichos puestos percibirá un plus equivalente al 20%





de su salario base por día efectivamente trabajado en dicho puesto, que podrá incrementarse hasta un 25% como máximo, si el puesto de trabajo tiene más de un riesgo de los anteriormente señalados.

Estos complementos deberán acomodarse a circunstancias excepcionales, por cuanto la regla general debe ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que la justifique, una vez que la Gerencia de Urbanismo introduzca las medidas de Prevención de Riesgos Laborales, señaladas laboralmente.

Para abonar este complemento se requerirá solución favorable del Comité de Seguridad y Salud en la que se declare que determinados puestos de trabajos son excepcionalmente tóxicos, insalubres o peligrosos.

Previo dictamen del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo quedarán automáticamente, descalificados de su condición de tóxicos, penosos, insalubres o peligrosos, aquellos puestos de trabajo que no reúnan las condiciones señaladas en el apartado anterior de este artículo.

Artículo 42. Auxiliares de Dirección.

Podrán tener Auxiliar de Dirección los puestos de jefatura de esta Gerencia desde Subjefe/Adjunto de Servicio que estén al frente de una Unidad, cuando en la correspondiente plantilla orgánica no exista jefatura de servicio en la misma, hasta el Gerente. Estos puestos podrán ser nombrados de entre los Auxiliares Administrativos, para que realicen funciones propias de secretariado. El nombramiento será efectuado por el Gerente a la vista de la documentación que le eleve Personal y Recursos Humanos, a propuesta del Jefe/a de la Unidad respectiva, por ser un puesto de libre designación, mientras estén adscritos a los puestos de jefatura antes mencionado.

Los Auxiliares de Dirección vendrán obligados a realizar la jornada inherente al Complemento de Dedicación regulada en el art. 35 del vigente Convenio y tendrán derecho a percibir el complemento establecido para dicho concepto. Además estos trabajadores/as percibirán un complemento por el importe anual establecido en los Anexos del presente Convenio, en tanto realicen efectivamente las funciones correspondientes.

Como consecuencia de lo anterior, si los trabajadores/as que desempeñen puestos de Auxiliar de Dirección en el momento de la firma del Convenio 2004-2007 fuesen cesados por causa distinta al cese voluntario o expediente disciplinario consolidarán, durante los dos años siguientes al cese, el complemento correspondiente al desempeño del puesto.

Asimismo, también podrán ser nombrados como Auxiliares de Dirección y por lo tanto percibir las retribuciones establecidas para ello, los trabajadores/as con contratos temporales que lo hayan sido para desempeñar puestos de Secretaría





de alta dirección.

Artículo 43. Indemnizaciones por desplazamiento.

Si la Gerencia de Urbanismo no pusiera medios de transportes a disposición del trabajador/a que, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse fuera de su centro de trabajo, habrá de proveerle de billete para el transporte urbano si el desplazamiento fuese dentro del término municipal de Sevilla.

Si tuviera que desplazarse fuera de dicho término municipal les abonará el precio del transporte público.

Si el trabajador/as en dicho desplazamiento tuviera que usar, por necesidad del servicio coche propio, percibirá 0,32 euros/Km., si usase moto propia 0,21 euros/km., que se abonarán con carácter retroactivo desde la entrada en vigor de cada Convenio.

Las cantidades antes establecidas se refieren a los desplazamientos que se efectúen dentro del término municipal. Si algún trabajador/a por razones de trabajo o cursos de formación tuviera que utilizar coche propio para efectuar un desplazamiento fuera del término municipal percibirá la cantidad de 0,16 euros/Km.

Artículo 44. Dietas y medias dietas.

Cuando el trabajador/a por necesidades del servicio tuviera que desplazarse a localidades distintas del término municipal de Sevilla, percibirá, según tenga que pernoctar fuera o no, las cantidades siguientes por día desplazado:

- Dieta completa: 105 euros.
- Media dieta: 52,50 euros.

No obstante, si pernoctare el trabajador/a fuera de su domicilio podrá optar por percibir el importe de la media dieta, siendo a cargo de la Empresa el alojamiento en el hotel que por ésta se escoja.

Artículo 45. Quebranto de moneda.

Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio que dentro de sus funciones se encuentre la de administrar, cobrar, transportar, etc., dinero en metálico, perteneciente a la Gerencia, percibirá un complemento por razones de quebranto de moneda, de 100,50 euros mensuales.

Artículo 46. Revisión de las retribuciones en función del incremento del I.P.C.



1. Las retribuciones salariales pactadas serán revisadas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año si el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) desde la indicada fecha hasta el 31 de diciembre del mismo año experimenta un incremento superior al previsto por el Gobierno.

La revisión consistirá en una subida porcentual equivalente a la diferencia que resulte entre los incrementos real y previsto del I.P.C., de conformidad con los datos oficialmente facilitados.

Las diferencias que resulten se abonarán en la nómina del siguiente mes a aquel en que se hayan dado a conocer los datos oficiales.

2. Desde el 1 de enero de cada año, los importes establecidos para la indemnización por desplazamiento, dietas, quebranto de moneda y ayudas tanto de minusválidos como fallecimiento, escolar y médicas, serán revisadas en el % que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los mismos más la desviación que de I.P.C. se haya podido producir en el año anterior.

La regla anterior no será de aplicación cuando con carácter excepcional algún año, ambas partes acuerden aplicar una subida distinta a la pactada para estos conceptos extrasalariales.

En este caso si se hubiesen revisado los importes en los porcentajes antes descritos, se tomarán como "a cuenta".

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 47. 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 su relación con la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

No se considerará injustificada, la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador/a que tenga su origen en motivaciones socio-laborales, políticas o contra la seguridad de tráfico.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o 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.

Artículo 48. Clases de faltas.

Las faltas se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o trascendencia, en leves, graves y muy graves.



Artículo 49. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La falta de asistencia injustificada de un día.
- b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- c) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador/a, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

Artículo 50. Faltas graves.

1. Son faltas 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 constituya 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 utilice 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, una vez superado el contenido del art. 23 de este Convenio.

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 Administración.

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.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 51. Faltas muy graves.

1. Se consideran faltas muy graves las que a continuación se consignan:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las 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 ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- ñ) Más de 3 faltas injustificadas de trabajo.
- o) Acoso moral o psicológico en el trabajo.

2. Asimismo tendrán consideración de falta muy grave las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica, y las que se ejerzan sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán además como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidad de las personas que las hayan efectuado.

Artículo 52. Sanciones.

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

1. A las faltas leves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

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 un mes a seis meses.
- Despido.

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

Artículo 53. Despido y ejecución de sentencias por despido.

El despido disciplinario exigirá la concurrencia de las causas especificadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 55 del citado texto legal.

En el supuesto de que un trabajador/a fuera sancionado con el despido y el Juzgado de lo Social dictara sentencia en 1ª Instancia declarando su improcedencia, la Gerencia de Urbanismo readmitirá al trabajador/as en su puesto de trabajo, salvo que éste optara por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 54. Expediente disciplinario.

Ningún trabajador/a podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la apertura previa de un expediente contradictorio por Personal y Recursos Humanos de la Gerencia en el que será oído el interesado.

La tramitación, comunicaciones y notificaciones se ajustarán en todo a lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Con carácter previo a la imposición de una falta muy grave se dará traslado al Comité de Empresa por plazo de 5 días para que informe.

Sin perjuicio de lo anterior, y en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá informarse al Comité de Empresa la imposición de la sanción por falta leve, grave o muy grave.

Artículo 55. Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que Personal y Recursos Humanos o el Servicio o Departamento donde estén adscritos tengan conocimiento de la

comisión de los hechos que las determinan.

En cualquier caso, las faltas quedarán prescritas, según su gravedad, a los dos, tres, o cuatro meses de haberse cometido.

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

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiere comenzado.

Artículo 56. Cancelación de faltas y sanciones.

1. El trabajador/a podrá obtener la cancelación de las sanciones siempre que hubiera observado buena conducta, cumpliendo la sanción impuesta y hubiera transcurrido 6 años para las muy graves, 2 años 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.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 57. Disposiciones generales.

En todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores/as de la Gerencia de Urbanismo, el presente Convenio estará sujeto a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y a la reforma del marco normativo de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a sus desarrollos reglamentarios correspondientes, y adoptará las medidas adecuadas para que los representantes de los trabajadores/as reciban toda la información sobre las materias reguladas y que afecten a la Gerencia.

La Prevención de Riesgos Laborales como actuación a desarrollar en el seno de la Gerencia, deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la L.P.R.L. 54/2003.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, como documento resultante del Plan de Evaluación de Riesgos de la Gerencia de Urbanismo, se considerará el



documento marco que establecerá las prioridades de intervención e inversión a realizar en el ámbito de la prevención de los riesgos existentes, sin perjuicio de las determinaciones que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en lo relativo a situaciones de urgencia o riesgo inminente.

Artículo 58. Comité de Seguridad y Salud.

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

2. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la Gerencia en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

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

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Asimismo, trimestralmente se celebrará una reunión especial donde la Gerencia presentará un informe sobre:

El índice absentismo y sus causas, la evaluación del Plan de Prevención, incluyendo los resultados de los controles ambientales o de la vigilancia de la salud, la estadística sobre accidentes de trabajo o enfermedad profesionales que hayan ocasionado bajas laborales y los mecanismos de prevención que se utilizan.

4. El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento y serán funciones de éste las siguientes:

a) Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Prevención de Riesgos, imponiéndolas y obligando su cumplimiento.

b) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, modificación de las estancias de trabajo, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.



- c) Estudiar y promover las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física y psíquica, salud, condiciones de salubridad y bienestar de los trabajadores/as.
- d) Tramitación de expedientes tóxicos, de penosidad, peligrosidad o insalubridad.
- e) Acordar por la mayoría de sus miembros la paralización de las actividades laborales afectadas y solicitar la intervención de la autoridad laboral, si el riesgo de accidente es inminente.
- f) Estudiar y elegir el tipo y número de uniformes necesarios para los distintos puestos de trabajo, oída la parte afectada, así como estudiar y proponer los puestos de trabajo que lo precisen.
- g) Estudiar y proponer al Comité de Empresa para su negociación en Convenio Colectivo los puestos de trabajo que deben ser clasificados como tóxicos, penosos, insalubres o peligrosos.
- h) Estudiar y proponer al Comité de Empresa para su negociación en Convenio Colectivo, la cuantía de los pluses de peligrosidad, penosidad, toxicidad e insalubridad.
- i) La competencia medioambiental y de mantenimiento o modificación de la infraestructura de los centros de trabajo.
- j) Velar porque en cada centro de trabajo exista, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto y en sitio accesible, que deberá proporcionar la Gerencia.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar avisando con la antelación necesaria, salvo situaciones de manifiesta urgencia, a la Dirección del Servicio o Departamento en que se encuentre destinado, y a Personal y Recursos Humanos, debiendo justificar posteriormente ante ésta, la utilización del tiempo empleado.

En todo caso, quedan excluidas del cómputo de utilización de este tiempo, las horas empleadas en reuniones convocadas por la Gerencia, en la negociación colectiva, en reuniones con el Comité de Empresa y visitas con los técnicos.

Los distintos miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán acumular su crédito de horas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 59. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por el Comité de Empresa.

En cuanto a competencias, facultades, garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención, serán las que se estipulan en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que el desarrollo reglamentario correspondiente le pueda atribuir.

Artículo 60. Equipos de protección individual.

La Gerencia de Urbanismo proporcionará E.P.I., en concordancia al riesgo de trabajo desarrollado y al Plan de Prevención de Riesgos Laborales de esta Gerencia.

El Comité de Seguridad y Salud velará para que los equipos de protección individual reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate.

A todos los efectos, el E.P.I. será considerado como herramienta de trabajo cuando afecten a las condiciones de Seguridad y Salud del puesto de trabajo, a este respecto, los trabajadores/as estarán sujetos a lo establecido en el artículo 29 de la vigente Ley de Riesgos Laborales.

La Gerencia proporcionará taquillas o armarios, tras los estudios de posibles espacios, para que puedan ser guardados los epis cuando no se vayan a utilizar.

Artículo 61. Trabajo con pantalla de visualización de datos.

Al respecto se estará a lo dispuesto en el R.D. 488/1997, de 14 de abril, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

No obstante, los trabajadores/as que actúen ante pantallas de visualización no deberán pasar más de 6 horas seguidas delante de las mismas, debiendo descansar del uso de dichas pantallas doce minutos por cada hora y media de trabajo continuado en las mismas.

Artículo 62. Revisiones médicas.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores/as, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social.

No será necesario este reconocimiento, cuando a juicio del médico encargado de realizarlo, el personal justifique que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

El trabajador/a tiene derecho a la privacidad de los datos de los resultados de su revisión médica, debiendo ser autorizado por éste cualquier información que al respecto se haga a la empresa.

2. Los trabajadores/as de la Gerencia podrán solicitar una revisión oftalmológica cada seis meses.

Asimismo, las trabajadoras que voluntariamente lo deseen podrán solicitar una revisión ginecológica preventiva cada seis meses.

Además, en el reconocimiento médico voluntario y habitual a los trabajadores/as mayores de cincuenta años que así lo deseen, se les hará un examen cardiovascular. También, a los trabajadores/as mayores de cuarenta y cinco años que voluntariamente lo deseen, se les solicitará en la analítica, el valor P.S.A. y caso de ser necesario se les efectuarán las pertinentes pruebas prostáticas.

Todas estas revisiones médicas deben ser gestionadas a través de Personal y Recursos Humanos.

3. La Gerencia se compromete de común acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, a elaborar anualmente, en el primer trimestre de cada año un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo de cada año.

Artículo 63. Protección de la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si el puesto de trabajo que desempeña es perjudicial para su estado, se le traslade a otro puesto acorde con sus circunstancias. Se considerará perjudicial a estos efectos los puestos de trabajo que requieran presencia continuada ante las pantallas de un ordenador, siempre que así lo informe, a instancia del Comité de Seguridad y Salud, el médico de la Empresa.

A este respecto se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras la modificación que se ha introducido como mejora de la protección de la maternidad que establece la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales. Formación y perfeccionamiento.

Artículo 64. Plan de Pensiones.

La Gerencia de Urbanismo con efectos 1 de enero de 2001, y como promotora del Plan de Pensiones de los trabajadores/as que cumplan los requisitos del art. 32 del Convenio, se obligará al cumplimiento de las especificaciones y aportaciones del Reglamento del Plan aprobado por el Consejo de Gobierno de la Gerencia de

Urbanismo en su sesión de fecha 21 de marzo de 2001 y por el Excmo. Ayuntamiento Pleno en la del 29 de marzo del mismo año, instrumentando a tales efectos, el 20% del premio extraordinario a efectos pasivos del art. 32, mediante el citado Plan de Pensiones de aportación definida, en función de la edad y base de cotización determinada, según se expresa en las Especificaciones del citado Plan, de forma que el capital que se obtenga en el mismo, nunca resulte inferior al necesario para garantizar la renta descrita del citado art. 32. Los trabajadores/as que al llegar al momento de su jubilación no tuviesen reconocidos los 20 años de antigüedad establecidos en el art. 32, percibirán del Plan de Pensiones la parte proporcional correspondiente al número de años de antigüedad que tuviesen reconocidos.

Para ello se realizarán comprobaciones de carácter trienal al objeto de su garantía, para confirmar que se va cumpliendo el compromiso y revisándose la tabla de aportaciones caso de que el mismo no quedase garantizado.

El funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones del sistema de empleo, será supervisado por una Comisión de Control constituida al efecto, que estará compuesta por nueve miembros (6 por parte de los partícipes y beneficiarios según establece el Reglamento y 3 por parte del promotor). La designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios, se realizará a propuesta del Comité de Empresa, siempre que exista unanimidad en su elección, pudiendo ser miembros o no del citado órgano.

En cualquier momento, las citadas designaciones directas de los miembros de la Comisión de Control, podrán ser revocadas tanto por parte del Comité de Empresa como por los designados, debiéndose elegir de forma inmediata a los sustitutos de los mismos.

A tales efectos y como órgano competente sobre el Plan de Pensiones, los miembros de la Comisión Promotora y en el futuro Comisión de Control del Plan disfrutarán del número de horas necesarias y retribuidas para el ejercicio de sus funciones, que podrán utilizar avisando con la antelación suficiente, salvo situaciones de manifiesta urgencia, a la dirección del Servicio o Unidad en la que se encuentren destinados.

Artículo 65. Anticipos reintegrables.

La Gerencia de Urbanismo creará un fondo asistencial con el fin de conceder a sus trabajadores/as fijos de plantilla anticipos reintegrables sobre sus retribuciones.

El fondo se nutrirá de la aportación que, a tal efecto, establezca la Gerencia de Urbanismo en su presupuesto ordinario, así como de los salarios no abonados a los trabajadores/as que se encuentran en situación de incapacidad laboral transitoria, al corresponder estos a la Seguridad Social, salvo en los casos en que por necesidades del servicio se tuviese que contratar interinamente a una

persona para sustituir al trabajador/a dado de baja.

Dicho fondo será destinado a la concesión de préstamos individuales, según fecha de solicitud, de hasta 5.000 euros, deducibles en nómina, en el tiempo máximo de 30 meses, pudiéndose amortizar, mes a mes, o en las pagas extraordinarias o mensualmente pero abonando dos plazos en los meses con pagas extraordinarias.

Las solicitudes de anticipos serán entregadas en Personal y Recursos Humanos quien las elevará a la Comisión Paritaria para su resolución, debiendo el interesado justificar documentalmente el gasto a realizar con la cantidad concedida, hasta 90 días después de concedido. Una vez comprobada la justificación del gasto, si éste fuese inferior al anticipo solicitado, la Gerencia de Urbanismo podrá exigir al trabajador/a la devolución de la diferencia.

Hasta tanto no se cancele el anticipo que se haya concedido no podrá solicitarse otro por el mismo trabajador/a.

Los trabajadores/as temporales tendrán derecho a anticipos reintegrables en las condiciones que en cada caso convenga la Comisión Paritaria.

Los trabajadores/as que teniendo pendiente reintegros del anticipo solicitasen acogerse a algunos de los supuestos contemplados en el art. 27 y 28, deberán negociar con la empresa la devolución de las cantidades pendientes.

Artículo 66. Ayudas a trabajadores/as con cónyuges o hijos disminuidos o incapacitados.

Los trabajadores/as que tengan a su cargo cónyuge o hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo, tendrán derecho a percibir las siguientes ayudas:

- a) 1.815,12 euros/anuales, lo que hace un importe mensual de 151,26 euros.
- b) Si la persona o personas a su cargo reciben algún tipo de educación o asistencia especial, formación profesional, etc. podrá percibir hasta 3.254,08 euros/anuales más, previa justificación de gastos.

Artículo 67. Ayuda por fallecimiento.

1. En caso de que el trabajador/a fallezca como consecuencia de accidente de trabajo, la Gerencia de Urbanismo abonará a sus herederos la cantidad de 35.993,00 euros. En caso de invalidez por la misma causa, la Gerencia de Urbanismo abonará al trabajador/a en función del grado de aquélla, hasta 71.984,00 euros.

2. En caso de fallecimiento del trabajador/a por causa distinta al accidente de

trabajo, la Gerencia de Urbanismo abonará a las personas designadas por aquel o a sus herederos, la cantidad de 35.993,00 euros.

Para el abono de las ayudas aquí previstas habrá de tenerse en cuenta lo regulado en el Reglamento del Plan de Pensiones.

Como quiera que estas ayudas han sido aseguradas por la Gerencia de Urbanismo dentro del propio Plan de Pensiones, en caso de que fallezca, por cualquiera de las anteriores causas, un partícipe, las percibirá del seguro y en caso de no ser partícipe, el trabajador/a las percibirá de la Gerencia.

Artículo 68. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de ayuda escolar las cantidades que a continuación se relacionan y los beneficios que también se detallan:

a) Para Guarderías de niños o Primer Ciclo de Educación Infantil, 56,98 euros mensuales, por hijo.

b) Para los comprendidos en edad de Preescolar o Segundo Ciclo de Educación Infantil, tendrán derecho a percibir 69,42 euros mensuales, si están inscrito en centros privados.

En caso de asistir a escuela pública la cantidad será de 95,31 euros anuales. Estas cantidades las percibirá por cada hijo en esta situación.

Las cantidades referidas a los apartados a) y b) anteriores se cobrarán por trimestres vencidos (enero, abril, julio y octubre), exceptuando la referida a la escuela pública que al ser anual se harán efectivas en el mes de octubre de cada año. En uno y otro caso las cantidades se abonarán previa justificación de gastos que por estos conceptos hayan tenido los solicitantes.

c) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios de 1º a 5º de E.G.B. o Educación Primaria, percibirán 137,79 euros anuales, por cada hijo.

d) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios de 6º a 8º de E.G.B. o Primer Ciclo de E.S.O., percibirán 161,62 euros anuales por cada hijo.

e) Todos los trabajadores/as que tengan hijos cursando estudios de B.U.P., Segundo Ciclo de E.S.O., Formación Profesional de Primer o Formación Profesional de Grado Medio percibirán por cada uno de los hijos 175,09 euros anuales.

f) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen estudios de C.O.U., Bachillerato L.O.G.S.E. o Formación Profesional de Grado Superior y Segundo Grado percibirán 204,10 euros anuales por cada hijo que se encuentren en esta

situación.

g) Por aprendizaje de idiomas en escuela oficial o academia, por importe de hasta 150 euros anuales, para el propio trabajador/a.

h) Todos los trabajadores/as que tengan hijos que cursen el acceso a la Universidad para mayores de 25 años o se presenten a la prueba de selectividad, percibirán, si dicho curso o prueba tiene coste para el interesado, el 100% de su importe, con el límite de 204,10 euros anuales, por cada hijo que se encuentre en esta situación.

i) Todos los trabajadores/as que tengan hijos o cónyuges cursando estudios universitarios, percibirán el 80% del importe de la matrícula de cada uno de los que se encuentren en esta situación, esta cantidad sólo se abonará una vez por curso. Asimismo los trabajadores/as de la Gerencia de Urbanismo que cursen estudios universitarios, percibirán el 80% del importe de la matrícula hasta dos veces por curso y el 100% como fomento de la promoción del trabajador/a dentro de esta Gerencia.

Las cantidades de percibo anual serán efectivas en el mes de octubre de cada año.

Los trabajadores/as que acrediten tener familia numerosa percibirán un 10% más en los importes previstos para las diferentes Ayudas recogidas en el presente Artículo, excepto para estudios Universitarios que percibirán el 90% del importe de la matrícula en vez del 80%.

Cuando se trate de estudios universitarios fuera de Sevilla, motivados por falta de facultad, escuela universitaria o falta de plaza, el trabajador/a tras su justificación documental podrá solicitar al inicio del curso, además del 100% del importe de su matrícula, una ayuda especial de 789,44 euros.

En los estudios universitarios se abonará siempre el importe de la matrícula del sistema público, tomando como primera referencia las universidades públicas de Sevilla. Si no existe la carrera en Sevilla, se tomará como referencia la Comunidad Autónoma. Si no, en España y si tampoco existiera, la Comisión Paritaria decidirá la equiparación a una carrera del sistema público español.

Son beneficiarios de todos los apartados de este artículo, excepto de la letra g), los propios empleados así como el cónyuge e hijos, siempre que se encuentren a cargo del trabajador/ a y no lo perciban de otra entidad o a través de becas para estudios.

Encontrarse a cargo del trabajador/a, debe entenderse que el cónyuge o hijos no perciba mensualmente retribución superior al doble del salario mínimo interprofesional vigente cada año, condición ésta, que se aplica a partir de la

firma del presente Convenio, corriendo a cargo de aquel la demostración de estas condiciones.

Artículo 69. Ayudas médicas.

Todos los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, percibirán una ayuda económica para prótesis de cualquier tipo que hayan sido prescritas por el facultativo correspondiente, con arreglo a las siguientes cantidades porcentuales:

- Tratamiento odontológico y dispositivos de audición:

Hasta un 50% del importe total de la intervención, no pudiendo ser estas ayudas superiores a 659,94 euros anuales por miembro de la unidad familiar. Excepto si se es familia numerosa, en cuyo caso este tope se aumentará en un 10%.

- Gafas, lentillas y prótesis en general, la cantidad máxima de 130,54 euros.

- Dichas ayudas las percibirá el trabajador/a igualmente cuando las atenciones previstas se refieran a cualquiera de los familiares a su cargo y cuantas veces se produzcan y sea intervenido el trabajador/a o dichos familiares y no lo perciba con cargo a otra entidad.

Encontrarse a cargo del trabajador/a, debe entenderse que el cónyuge o hijos no perciba mensualmente retribución superior al doble del salario mínimo interprofesional vigente cada año, condición ésta que se aplica a partir de la firma del presente Convenio, corriendo a cargo de aquel la demostración de estas condiciones.

Artículo 70. Seguro de salud.

La Gerencia de Urbanismo de acuerdo con el Comité de Empresa, suscribirá un seguro de salud, al que podrán adherirse voluntariamente todos los trabajadores/as que lo soliciten, abonando la Gerencia el 75% de la cuota correspondiente, con un límite de 30,00 euros mensuales por trabajador/a.

Al citado seguro podrán adherirse también aquellos miembros de la unidad familiar del trabajador/a, pero abonando éste íntegramente la correspondiente cuota.

Artículo 71. Biblioteca y publicaciones.

La Biblioteca de la Gerencia, dentro de los límites presupuestarios, se nutrirá con las publicaciones y suscripciones que le propongan los distintos departamentos y las Secciones Sindicales de la misma.

La Gerencia se compromete a poner a disposición de sus trabajadores/as, todas



aquellas publicaciones que realice con una reducción del 50% sobre el precio establecido de venta al público.

Artículo 72. Formación.

La Gerencia, conjuntamente con el Comité de Empresa y con un miembro de cada una de las Secciones Sindicales con representación en el Comité (Comisión de Formación), como desarrollo profesional de sus trabajadores/as, elaborará anualmente un Plan de Formación que estará vinculado a la planificación integral de recursos humanos y se financiará a través de las subvenciones que al efecto se concedan y con la asignación que para ello destine la Gerencia con cargo a la partida presupuestaria correspondiente.

Con independencia de ello, la Gerencia de Urbanismo promoverá para los trabajadores/as dentro del ámbito del presente Convenio y por cada categoría si así fuese preciso, charlas, conferencias, cursos, etc., destinados al perfeccionamiento de aquellos. Asimismo, se facilitará la oportuna formación informática para la utilización de los programas que se implanten en los respectivos puestos de trabajo.

Los organizados o promovidos por la Gerencia, así como los ofertados por otros organismos a ésta, deberán ser trasladados en el menor tiempo posible al Comité de Empresa para su posterior difusión a todos los trabajadores/as.

Las solicitudes serán estudiadas por la Comisión de Formación quien, de acuerdo con las características concretas, organización del trabajo etc., seleccionará los asistentes al mismo, dentro del límite de plazas ofertadas. Tanto la relación de solicitudes como la de asistentes, se hará pública para general conocimiento.

Por otro lado y para los que no fueran promovidos por la Gerencia de Urbanismo, los trabajadores/as, con la conformidad de su Director/a de Departamento o Jefe/a de Servicio respectivo, previa decisión del Gerente y con conocimiento de la Comisión de Formación podrán asistir a cursos, jornadas técnicas y seminarios de formación y reciclaje profesional, percibiendo además de la licencia correspondiente para los mismos, prevista en el art. 25, una ayuda con arreglo a los siguientes casos:

1. Cursos de duración entre uno y quince días lectivos.

Compensación de los derechos de matriculación y, en su caso, desplazamientos y dietas si se celebran fuera de la provincia.

2. Cursos de duración superior. Compensación de los derechos de matriculación y, en su caso, el 30% de los desplazamientos y dietas si se celebre fuera de la provincia.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a que se les pueda conceder un período de 40 horas anuales como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Gerencia y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Gerencia y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La Gerencia de Urbanismo realizará publicaciones de índole informativa tanto para sus trabajadores/as, como para información al administrado.

Artículo 73. Fomento del empleo.

Si así lo solicita, el personal fijo que, conforme a las normas de Seguridad Social, pueda jubilarse anticipadamente y haya cumplido o cumpla sesenta y tres años, podrá disfrutar de licencia retribuida con derecho a percibir el salario base, complemento de la categoría, pagas extraordinarias, complemento de incompatibilidad, complemento de jefatura y complemento del artículo 37 hasta cumplir los sesenta y cuatro años. Asimismo durante dicho período también tendrá derecho el trabajador/a a que se le abone las oportunas ayudas sociales. Este permiso se entiende siempre condicionado a que el trabajador/a se acoja a lo dispuesto en este Convenio Colectivo para la jubilación anticipada al cumplir los sesenta y cuatro años.

En estos supuestos se sustituirá al personal por el periodo que corresponda, de acuerdo con la modalidad de contratación de carácter temporal aplicable.

Para ejercer este derecho el trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la Gerencia en el año inmediatamente anterior al pretendido de forma que aquélla pueda dotar presupuestariamente el nuevo gasto que se origina.

Cada cuatro años y de forma conjunta se llevará a cabo una revisión de la incidencia de este artículo para así corregir desviaciones que se hayan podido producir o proceder a la renegociación del mismo.

Artículo 74. Jubilación anticipada.

Se entiende que se produce la jubilación anticipada cuando el trabajador/a accede a esta situación, a petición propia o por causa de fuerza mayor, dentro de los cinco años anteriores a la edad reglamentaria de jubilación.

El trabajador/a que se jubile anticipadamente percibirá las cantidades que a continuación se indican:

Edad	Total
63 años de edad	18.030,36 euros
62 años de edad	24.040,48 euros

61 años de edad	30.050,61 euros
60 años de edad	36.660,73 euros

Si el trabajador/a pone en conocimiento de la Gerencia su intención de jubilarse anticipadamente en el año anterior al pretendido, de forma que aquélla pueda prever presupuestariamente la indemnización a abonarle, ésta se le abonaría en el año de su jubilación. Caso contrario se le abonaría en el siguiente año presupuestario.

En caso de fallecimiento del trabajador/a jubilado pendiente del abono de algunos de los plazos establecidos, el correspondiente pago se abonará a sus herederos legales.

Artículo 75. Sustitución del trabajador/a jubilado.

Al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1.194/85 de 17 de julio, el trabajador/a fijo de plantilla que se jubile a los 64 años cumplidos, además del premio establecido, se jubilará con los mismos efectos que si se jubilara forzosamente a los 65 años, comprometiéndose la Gerencia a no amortizar la plaza conforme se determina en la legislación invocada, y a cubrirla con arreglo a los procedimientos establecidos, bien por promoción interna, bien mediante los sistemas consignados en este texto, según corresponda.

Artículo 76. Complemento prestaciones por I.T. y maternidad.

La Gerencia desde el primer día en que el trabajador/a sea dado de baja por accidente o enfermedad, complementará las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social, hasta el 100% de sus retribuciones, mientras permanezca en situación de I.T.

A tales efectos se entenderá asimilada a la situación de I.T. la trabajadora en situación de baja maternal, comprometiéndose la Gerencia de Urbanismo a anticipar las cantidades que aquélla venía percibiendo hasta tanto no les sean satisfechas por la Seguridad Social, debiendo la trabajadora devolver éstas una vez le sea abonada la prestación por dicho Organismo, pudiendo en caso contrario detraerlas la empresa de sus correspondientes remuneraciones mensuales.

Artículo 77. Adaptación de puestos de trabajo a trabajadores/as declarados inválidos.

El trabajador/a declarado por resolución firme de los organismos competentes de la Seguridad Social inválido parcial o total, tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias. Si no hubiese puesto vacante de tales

características, el derecho se ejercitará sobre el primero que quede vacante o se cree por ulterior modificación de la plantilla.

En el caso de que el trabajador/a con invalidez permanente no se pueda adaptar a ningún otro puesto de trabajo y la pensión reconocida por el Organismo Competente no correspondiera con el 100% de su base reguladora, la Gerencia completará hasta dicho porcentaje hasta que el trabajador/a cumpla los 65 años.

Artículo 78. Trabajador/a inhabilitado para el desempeño de funciones de su trabajo habitual.

Cuando el trabajador/a padezca, según dictamen de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, lesiones no invalidantes que, a criterio del Comité de Seguridad y Salud, le inhabiliten para el ejercicio de alguna de las funciones habituales de su puesto de trabajo tendrá derecho o bien a que se exonere, temporal o definitivamente, de tal función sin pérdida de la retribución íntegra que corresponda al puesto que ocupaba o, alternativamente y a elección de la Gerencia, a ser destinado a otro puesto de trabajo acorde con sus circunstancias y categoría.

Artículo 79. Seguros de Responsabilidad Civil.

La Gerencia de Urbanismo suscribirá una póliza de seguro para dar cobertura suficiente y que garantice la responsabilidad civil profesional de sus técnicos, por redacción de proyectos, dirección de obras o ejecución de las mismas y les defenderá jurídicamente mediante Letrado en todas las acciones derivadas de este ejercicio profesional.

Artículo 80. Retirada de carné de los conductores.

La Gerencia garantizará la adscripción del trabajador/a que presta sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos y a respetarle sus retribuciones como conductor en caso de que por accidente u otras causas le sea retirado temporal o definitivamente el carné de conducir y no se aprecie mala fe en el trabajador/a.

Artículo 81. Asistencia letrada.

La Gerencia de Urbanismo garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores/as que lo soliciten por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio.

Capítulo IX. Acción sindical y derechos sindicales.

Artículo 82. El ejercicio de la acción sindical.

El ejercicio de la acción sindical en la Gerencia de Urbanismo se reconoce y

ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Ningún trabajador/a podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni se le podrá causar perjuicio alguno a causa de su afiliación o no afiliación política o sindical.

Artículo 83. El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores/as afectados por este Convenio, sin perjuicio de la representación que corresponde a las Secciones Sindicales respecto de sus propios afiliados.

Le corresponde la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores/as de la Gerencia y en particular la negociación de las siguientes materias: Condiciones económicas y retributivas, oferta de empleo público, clasificación de los puestos de trabajo, sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional, la prestación de servicios, sindicales, asistenciales y sociales, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y cualquier tipo de despido colectivo o individual que no sea el disciplinario y, en general, cuantos otros afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los trabajadores/as y sus Organizaciones Sindicales con la Gerencia, así como, el control de cada uno de sus órganos delegados.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán utilizar avisando con la antelación necesaria, salvo situaciones de manifiesta urgencia, a la Dirección del Servicio o Departamento en que se encuentre destinado, y a Personal y Recursos Humanos, debiendo justificar ante éstas, posteriormente, la utilización del tiempo empleado en dicha función de representación.

En todo caso, quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales, las empleadas en reuniones convocadas por la Gerencia, en la negociación colectiva y en el Comité de Seguridad y Salud.

Los distintos miembros del Comité de Empresa, podrán acumular su crédito de horas sindicales mensualmente, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente, en conocimiento de Personal y Recursos Humanos, quien lo comunicará a los efectos procedentes a la Dirección del Servicio donde estén adscritos.

Igualmente tendrán derecho a la designación de un liberado del Comité entre los miembros del mismo, en las mismas condiciones y garantías que las establecidas para el liberado sindical regulado en el art. 86.

Artículo 84. Derecho de reunión.

Con independencia del derecho de Asamblea regulado en el artículo 77, siguientes y concordantes del E.T., el Comité de Empresa podrá celebrar asambleas con los trabajadores/as en el centro de trabajo sobre asuntos de interés directo, al principio de la jornada laboral o antes de su finalización, con un tope de 48 horas anuales y un máximo de dos asambleas por mes, comunicándolo, previamente, a la Gerencia de Urbanismo con una antelación mínima de dos días laborales.

Artículo 85. Competencias del Comité de Empresa.

Con independencia de lo establecido en las disposiciones legales vigentes sobre la materia, se le reconocen al Comité de Empresa las siguientes competencias, funciones, derechos y garantías.

1. Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene y de seguridad social vigentes, advirtiendo a la empresa de las posibles inspecciones y vigilando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
2. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantillas, ceses totales o parciales, despidos.
 - b) Reducciones de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Establecimientos de sistemas de primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Planes de Formación Profesional de la empresa.
 - f) Despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
3. Participar en la administración de los fondos sociales establecidos por este convenio en beneficio de los trabajadores/as y sus familias.
4. Deberá informar de la oferta de empleo público, así como las bases de la convocatoria o concurso con carácter previo a su aprobación, en el plazo de cinco días.
5. Deberá ser informado de todo tipo de sanción y medida disciplinaria que se vaya a imponer a cualquier trabajador/a, como consecuencia de haber incurrido



éste, en una falta leve, grave o muy grave. En el caso de falta muy grave, el Comité de Empresa remitirá informe en cinco días antes de que se adopte resolución por la empresa. Asimismo, el Comité será informado y oído previamente, en el supuesto de que se dé por resuelta la relación laboral a un trabajador/a dentro del período de pruebas que establece el art. 21 de este Convenio.

6. Ejercerá el derecho a la libre información a sus representados, en todos los temas y cuestiones que les afecten.

7. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes de los trabajadores/as, gozarán de las garantías recogidas en el Título II del E.T. y en las normas que en el futuro lo sustituyan o complementen, hasta dos años después de su cese como delegado/a.

8. Recibir información del programa de actuación de la empresa y la evolución probable de empleo, así como conocer el balance, la cuenta de resultados, asistencias técnicas y la memoria y presupuesto de ésta.

9. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

10. Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

11. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

12. Tener acceso a la información sobre Leyes, Decretos, que aparecen en publicaciones, prensa, BOE, BOJA, BOP y que tenga relación o contenido de carácter laboral o sindical.

13. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:

Cuando la dirección de la Gerencia pretenda acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose que concurren causas, en que la adopción de las medidas propuestas contribuyan a mejorar la situación de la empresa, será preceptivo el acuerdo entre la Gerencia y los representantes de los trabajadores/as, para llevar a efecto dichas medidas.

A tal efecto se considerarán de carácter colectivo aquellas modificaciones que en

el plazo de 90 días afecten a más del 5% de la plantilla orgánica.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 11 del presente Convenio.

14. En las reuniones que celebre la mesa de contratación para el estudio de las ofertas que puedan presentar las Mutuas de Accidentes para la prestación de sus servicios en esta Gerencia, asistirá con voz pero sin voto un representante del Comité de Empresa.

Artículo 86. Secciones Sindicales.

Se reconoce exclusivamente una sola Sección Sindical, por cada Central Sindical legalmente constituida.

Las Secciones Sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa, o aquellas que, sin representación en el Comité de Empresa, tengan al menos una afiliación del 10% sobre la totalidad de la plantilla, podrán designar un representante de la Sección Sindical, el cual dispondrá de 40 horas mensuales para su actividad sindical, que deberá comunicar y justificar en los términos establecidos en el artículo 83 de este capítulo.

Igualmente tendrá derecho a designar a un trabajador/a como liberado sindical, independientemente del Delegado Sindical.

El liberado sindical se considerará a todos los efectos en situación de servicio activo. El trabajador/a que acceda a tal condición le será respetado todos sus derechos económicos, laborales y profesionales. Dicha liberación será a tiempo total y el liberado no gozará de crédito de horas.

Las Secciones Sindicales entendidas como el conjunto de afiliados a una central sindical, dispondrán de 48 horas anuales con un máximo de dos asambleas mensuales, para celebrar reuniones con sus afiliados al comienzo de la jornada de trabajo o antes de su finalización, preavisando a la Jefatura de Personal con una

antelación de dos días laborales como mínimo.

Asimismo, tendrán derecho a convocar estas reuniones los representantes electos de los trabajadores/as que tengan una representatividad de al menos el 30% de los votos en las últimas elecciones sindicales.

Artículo 87. Funciones de las Secciones Sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por el E.T. y el presente Convenio al Comité de Empresa, las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores/as y plantearlas ante la Gerencia de Urbanismo y el Comité de Empresa.

b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical, que representa y de los afiliados de la misma, así como servir de instrumento de comunicación entre aquéllas y la Gerencia de Urbanismo.

c) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical.

d) A propuesta de las Secciones Sindicales, con una antelación de cinco días como mínimo, y para asistencia a cursos de formación sindical, la Gerencia de Urbanismo, concederá a los afiliados de aquéllas, permiso retribuido con un máximo de siete días al año.

e) Cuota sindical: Previa solicitud de los trabajadores/as que así lo deseen, la cuota sindical de los afiliados de las Secciones Sindicales será descontada en nómina mensual e ingresada al Sindicato que corresponda, poniendo a disposición de aquéllas relación de sus afiliados a los que se practica dicho descuento.

f) Tener acceso a la información y documentación que la Gerencia ponga a disposición del Comité de Empresa.

g) Ser informados y oídos con carácter previo acerca de sanciones que afecten a sus afiliados, en reestructuración de plantilla e implantación de sistemas de organización del trabajo.

h) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a admitir el libre acceso de asesores sindicales y/o comités de empresa, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a la que fueran convocadas, previa notificación a Personal y Recursos Humanos de la Gerencia.

i) Y en general cuantas competencias y funciones tenga atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los representantes de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Negociación Colectiva y a las que éste celebre con la empresa, en calidad de miembro con voz pero sin voto.

Artículo 88. Tablón de anuncios.

A fin de mantener debidamente informado al personal, se instalará un Tablón de Anuncios, con capacidad suficiente, para que pueda ser utilizado por las distintas Centrales Sindicales, Comité de Empresa y la propia Gerencia, debiéndose colocar el mismo en lugar lo suficientemente visible, en cada centro de trabajo.

Artículo 89. Local para reuniones.

La Gerencia de Urbanismo habilitará un local adecuado para que, tanto el Comité de Empresa como las Secciones Sindicales, puedan utilizarlo conjuntamente para el ejercicio de sus respectivas funciones. Dicho local estará a disposición de los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 90. Otros medios.

La Gerencia de Urbanismo facilitará al Comité de Empresa y a la Secciones Sindicales el mobiliario, máquinas y material de oficina preciso para la dotación del local sindical.

Asimismo, les autoriza para la utilización de los medios de reproducción gráfica y del material de la Gerencia para el cumplimiento de sus funciones.

Disposiciones adicionales.

Primera. La Gerencia de Urbanismo y su Comité de Empresa, de común acuerdo y dentro del ámbito de lo establecido en el artículo 8 del Convenio en vigor sobre organización del trabajo, consideran que la ampliación del régimen de Dedicación a todo el colectivo de trabajadores/as, es una de las medidas de racionalización del trabajo que puede servir para la consecución de los objetivos previstos en dicho artículo.

Por ello, la Gerencia de Urbanismo se compromete a mantener el porcentaje de Dedicaciones autorizadas en este momento e incrementarlas, conforme con las solicitudes que se reciban o por iniciativa propia, con un sentido de racionalidad y eficacia, dentro del marco regulador establecido en el artículo 35 del presente Convenio y de las limitaciones presupuestarias de la Gerencia de Urbanismo.

En este sentido, la Gerencia de Urbanismo presentará al Comité de Empresa antes del próximo 1 de noviembre de 2004, un estudio con las Unidades Administrativas de la misma y los recursos humanos necesarios para ver la



viabilidad de atender al público una de las tardes en las que se efectúa la Dedicación.

Una vez aprobado el estudio anteriormente citado, ambas partes quedarán habilitadas para negociar una nueva regulación del artículo sobre jornada de Dedicación.

Segunda. De conformidad con el acuerdo suscrito entre el Consejero Delegado de Urbanismo, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras y U.G.T., de fecha 14 de junio de 2000, se ha negociado y aprobado un estudio de disfuncionalidades en las retribuciones básicas para los años 2002, 2003 y 2004.

En virtud de lo establecido en el citado acuerdo queda aún por negociar las disfuncionalidades correspondientes a los años 2005 y 2006.

Tercera. A partir del mes de septiembre de 2003, se iniciará el estudio y negociación del Plan de Pensiones del personal contratado de la Gerencia de Urbanismo, que tendrá efectos 1 de enero de 2002, para todos aquellos que cuenten con dos años de antigüedad reconocida en la Gerencia de Urbanismo, debiéndose negociar con el Comité de Empresa, tanto la realización del correspondiente sub-plan donde se integren, así como las condiciones que le pudiesen afectar.

Se entiende por antigüedad reconocida, el contrato o conjunto de contratos que el trabajador/a tiene formalizados con la Gerencia y cuyo conjunto temporal supere los 24 meses de duración ya sea de forma unitaria o por separado en distintos periodos.

Cuarta. A partir del día 1 de enero de 2004, la Gerencia de Urbanismo y el Comité de Empresa, se comprometen a negociar de forma conjunta la funcionarización del personal fijo de la Gerencia, debiéndose realizar de forma consensuada cuantos acuerdos y documentos fuesen necesarios para la formalización, así como aquellos otros que posteriormente sirvan de desarrollo del mismo.

Quinta. La Gerencia de Urbanismo, se compromete a que en sus nuevas dependencias, se habilite un espacio convenientemente equipado para comedor de los trabajadores/as.

Asimismo, en la referida futura sede de esta Gerencia o en lugar próximo a ella, se ubicará un local si es posible, para guardería-escuela infantil, que se promoverá para los hijos de los trabajadores/as.

Sexta. La Gerencia se compromete a que en el transcurso de la vigencia del presente vigente Convenio Colectivo, se provean las plazas vacantes existentes

en la plantilla, por los métodos previstos en el citado Convenio, en número tal que la tasa de temporalidad no supere el 5% de dicha plantilla.

Séptima. La empresa negociará con los restaurantes próximos a ésta la adquisición de vales de comida, que deberán abonar los trabajadores/as que así lo soliciten para los días de jornada de Dedicación.

Octava. La Gerencia de Urbanismo y el Comité de Empresa se comprometen a realizar un estudio de la estructura salarial de esta Gerencia que se iniciará conjuntamente con la negociación que sobre disfuncionalidades debe llevarse a cabo en el presente ejercicio de 2004, tendente a que puedan producirse cambios en la misma.

Novena. Durante el próximo año 2005, la Comisión Paritaria se compromete a realizar un estudio sobre posibilidad de asegurar, durante la jornada de trabajo, la puesta a disposición de diversos trabajadores/as, del carnet de conducir.

Décima. La Gerencia de Urbanismo se compromete, de común acuerdo con el Comité de Empresa, a través de la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio, a negociar líneas de créditos preferentes y otros servicios que puedan ofrecer distintas entidades bancarias, a favor de los trabajadores/as que prestan sus servicios en la Gerencia de Urbanismo.

Undécima. La Gerencia de Urbanismo promoverá y apoyará la práctica del deporte colectivo entre sus trabajadores/as, para lo cual, de común acuerdo con el Comité de Empresa y los colectivos y/o personas interesadas, realizará las oportunas gestiones con los organismos públicos competentes y colaborará según las disponibilidades presupuestarias.

Disposiciones transitorias.

Primera. La Gerencia de Urbanismo, integrará en el Plan de Pensiones, aquellos trabajadores/as fijos que prestando sus servicios en la misma y que en la fecha prevista de su jubilación no alcanzaran el derecho a percibir el premio extraordinario reconocido en el art. 32 a efectos pasivos, de tal forma que la cuantía que les corresponda sea equivalente y proporcional al número de años reconocidos por antigüedad en la Gerencia.

Segunda. Los trabajadores/as que a la firma del presente acuerdo, venían percibiendo los Complementos de Especial Cualificación Informática y Responsabilidad regulados en los Artículos 37 y 39, párrafo segundo, del Convenio Colectivo de 2001, continuarán haciéndolo a través de un Complemento Personal Transitorio de las siguientes cuantías:

Complemento Especial Cualificación Informática:

- Téc. Med. J.Secc. Informática: 4.812,95 euros
- Téc. Sup. o Téc. Med. Anal.-Prog.: 2.403,21 euros
- Téc. Med. o Téc. Espec. Prog.-Gest.: 1.241,92 euros

Complemento de Responsabilidad:

- Téc. Sup. y Téc. Med..Bases: 218,79 euros

Dichas cantidades las percibirán hasta que la Gerencia y el Comité de Empresa negocien, en el año 2004, las disfuncionalidades que puedan existir en los Complementos salariales, teniendo en cuenta para ello lo ya acordado para el trienio 2002-2004 y tomando como base las propuestas que pueda presentar la Gerencia para estos dos complementos.

No obstante, cualquier modificación en la relación contractual o de servicios de estos trabajadores/as, podría modificar su percibo.

Tercera. Las modificaciones operadas en los artículos 25, 35, 68, 69, 73 y 74, así como los nuevos artículos 17, 18 y 19 entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio, aunque teniendo en cuenta que en las ayudas escolares operarán para el curso 2004-2005.

Igualmente las modificaciones operadas en los artículos

23, 24, 32 y 46, entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2005.

Disposiciones finales.

Primera. 1. Se entenderá por cónyuge la persona que se halle ligado al trabajador/a de forma permanente por vínculo legal o por análoga relación de afectividad. En este último caso, deberá ser acreditado con un certificado de convivencia a los efectos oportunos.

2. Análogamente se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D. 383/1.984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Segunda. La empresa entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores/as que lo soliciten.

También entregará copia junto con la del contrato a todos los trabajadores/as de nuevo ingreso.

Tercera. Al finalizar la vigencia del presente Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria para comprobar el cumplimiento de todos los puntos del mismo, y si



hubiese alguno/s no cumplido/s podrá requerirse su cumplimiento a la mayor brevedad posible.

Cuarta. La Gerencia de Urbanismo queda sujeta, en sus incumplimientos laborales, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Social, Empleo y Prestaciones por desempleo, a lo dispuesto en la Ley 8/1.988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de Orden Social, y al presente Convenio.

Quinta. La Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio, realizará las gestiones oportunas, así como los estudios necesarios sobre los siguientes beneficios sociales:

a) El fomento de la construcción de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, educativas, sociales, cooperativas y recreativas, etc., encaminada a la mejora de la asistencia social.

Sexta. Caseta de Feria.

Tal y como viene realizándose tradicionalmente, la Gerencia de Urbanismo proporcionará una Caseta de Feria montada para uso de sus trabajadores/as.

Se creará una Comisión de carácter paritaria integrada por tres miembros de la Gerencia de Urbanismo y tres de la representación social para la organización y control de la misma.

Séptima. Conforme se establece en los Estatutos del Organismo, caso de disolución de la Gerencia de Urbanismo, el Ayuntamiento le sucederá universalmente. En consecuencia, tal situación no terminará con las relaciones laborales fijadas por la Gerencia de Urbanismo con sus trabajadores/as, quedando el Ayuntamiento de Sevilla subrogado en los derechos y obligaciones laborales contraídos por esta Gerencia con los mismos.

La sucesión de empresa, en cualquier caso, habrá de negociarse con el Comité de Empresa.

Octava. La Gerencia de Urbanismo respecto a sus contratos de obras o servicios, velará por el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud.

Novena. La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe suponer un impulso para la acción medioambiental en el centro de trabajo, por ello la Gerencia se compromete a actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente.

A tal fin, se impulsarán las acciones necesarias para conseguir los siguientes objetivos:

- Difusión y formación de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.
- Sustitución de los proyectos en papel por soportes informáticos.
- Implantación de recogida selectiva de residuos. (Papel, pilas, plásticos...).
- Aumento en la eficiencia en el uso del papel, evitando su uso abusivo.
- Cambio de aptitudes en el uso de la electricidad y el agua, tendentes al ahorro.

Décima. Con independencia de lo establecido en cuanto a cotización a la Seguridad Social del Personal de Oficios, Ayudantes y Ordenanzas, la Gerencia abonará a los trabajadores/as que conforman dichas categorías, en base a 30 días mensuales de trabajo, al igual que en el resto de categorías.

Undécima. Bajo el principio de no discriminación, la Gerencia de Urbanismo garantizará a sus trabajadores/as la misma consolidación y nivel, que el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla adscrito a la Gerencia, asumiéndose por parte de la Gerencia mediante abono de un Complemento Personal Transitorio aquellas situaciones discriminatorias que puedan perjudicar económicamente a los citados trabajadores/as.

Anexo núm. 1

Tabla salarial para 2004

Categoría	Sueldo base	Compto. categoría	Pagas extras	Paga extra mayo	Total
TÉCNICO SUPERIOR	14.231,40	11.643,96	8.625,12	670,55	35.171,03
TÉCNICO MEDIO	12.229,32	10.005,84	7.411,72	585,29	30.232,17
TÉCNICO ESPECIALISTA	9.507,96	7.779,24	5.762,40	462,52	23.512,12
TÉCNICO AUXILIAR	8.281,08	6.775,44	5.018,84	407,96	20.483,32
PERSONAL DE OFICIOS	8.172,36	6.686,52	4.952,96	404,55	20.216,39
AYUDANTE	7.887,96	6.453,72	4.780,56	391,59	19.513,83
ORDENANZA	7.719,60	6.316,08	4.678,56	384,09	19.098,33

Anexo núm. 2

Importe anual del Complemento de Incompatibilidad para 2004

Puesto de trabajo/Categoría	Importe
DIRECTOR TÉCNICO	14.124,24
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	11.767,80
JEFE DE SERVICIO	9.364,56
SUBJEFE / ADJUNTO DE SERVICIO	8.416,08
JEFE DE SECCIÓN	7.462,68
SUBJEFE / ADJUNTO DE SECCIÓN	6.526,44
JEFE DE NEGOCIADO Y TÉCNICO SUPERIOR	5.575,32
SUBJEFE/ ADJ. NEGOCIADO Y TÉCNICO MEDIO	4.749,84
TÉCNICO ESPECIALISTA	4.022,52
TÉCNICO AUXILIAR	3.479,52
RESTO CATEGORÍAS	3.472,20

El importe de este complemento se distribuirá en doce mensualidades.

Anexo núm. 3

Importe anual de los Complementos de Dedicación y Plena Disponibilidad para 2004

Puesto de trabajo/Categoría	Importe
1. COMPLEMENTO DE DEDICACIÓN	
DIRECTOR TÉCNICO	9.652,08
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	8.192,40
JEFE DE SERVICIO	7.071,84
SUBJEFE / ADJUNTO DE SERVICIO	6.187,44
JEFE DE SECCIÓN, TÉCNICO SUPERIOR	5.772,00
SUBJEFE / ADJ. DE SECCIÓN, TÉCNICO SUPERIOR	5.496,96
JEFE DE NEGOCIADO, TÉCNICO SUPERIOR	5.057,04
SUBJEFE/ADJ.DE NGDO. TÉCNICO SUPERIOR INFORMÁTICA	4.728,84
TÉCNICO SUPERIOR	4.565,52
SUBJEFE/ADJ.DE SERVICIO TÉCNICO MEDIO	6.187,44
JEFE DE SECCIÓN, TÉCNICO MEDIO	5.005,44
SUBJEFE / ADJ. DIRECCIÓN, TÉCNICO MEDIO	4.725,24
JEFE DE NEGOCIADO, TÉCNICO MEDIO	4.295,28
SUBJEFE/ ADJ. DE NEGOCIADO, TÉCNICO MEDIO	3.993,01
TÉCNICO MEDIO	3.685,80
JEFE DE SECCIÓN, TÉCNICO ESPECIALISTA	4.474,68
SUBJEFE / ADJ. DE SECCIÓN, TÉCNICO ESPECIALISTA	4.447,56
JEFE DE NEGOCIADO, TÉCNICO ESPECIALISTA	3.762,00
SUBJEFE / ADJ. DE NGDO., TÉCNICO ESPECIALISTA	3.484,32
TÉCNICO ESPECIALISTA	3.056,76
JEFE DE NEGOCIADO, TÉCNICO AUXILIAR	3.565,44
SUBJEFE / ADJ. DE NGDO., TÉCNICO AUXILIAR	3.184,68
TÉCNICO AUXILIAR	2.693,16
JEFE DE NEGOCIADO, PERSONAL DE OFICIOS	3.565,44
SUBJEFE/ ADJUNTO DE NEGOCIADO PERSONAL DE OFICIOS	3.022,44
PERSONAL DE OFICIOS	2.656,20
AYUDANTE	2.609,64
ORDENANZA	2.567,88



<i>Puesto de trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
2. COMPLEMENTO DE PLENA DISPONIBILIDAD.-	
PUESTO DE TRABAJO/CATEGORÍA	
DIRECTOR TÉCNICO	12.357,36
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	10.099,44
JEFE DE SERVICIO	8.049,96
SUBJEFE / ADJUNTO DE SERVICIO	6.581,88
JEFE SECCIÓN, SUBJ. / ADJ. SECCIÓN Y TÉCNICO SUPERIOR.	5.488,56
JEFE NEGOCIADO Y TÉCNICO MEDIO	4.390,20
SUBJEFE / ADJUNTO DE NEGOCIADO	3.647,88
TÉCNICO ESPECIALISTA	3.368,04
RESTO CATEGORÍAS	2.561,52

El importe de estos complementos se distribuirá en doce mensualidades.

Anexo núm. 4

Importe anual del Complemento de Jefatura para 2004

<i>Puesto de trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
DIRECTOR TÉCNICO	21.115,08
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	18.775,80
JEFE DE SERVICIO	14.962,08
SUBJEFE / ADJUNTO DE SERVICIO	9.344,76
JEFE DE SECCIÓN	7.148,16
SUBJEFE / ADJUNTO DE SECCIÓN	6.008,04
JEFE DE NEGOCIADO	3.700,68
SUBJEFE / ADJUNTO DE NEGOCIADO	2.400,60

El importe de este complemento se distribuirá en doce mensualidades.

Sin perjuicio del importe anual arriba establecido, los complementos de Jefatura del Director de Departamento, Jefe de Servicio y Subjefe/Adjunto de Servicio se incrementarán, cualquiera que sea la categoría profesional originaria de su titular, hasta percibir por la suma de sus retribuciones básicas conforme a tal categoría más este complemento, las siguientes cantidades:

<i>Puesto de trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	53.946,83
JEFE DE SERVICIO	50.133,11
SUBJEFE/ADJUNTO DE SERVICIO	44.515,79

Anexo núm. 5

1. Importe anual del Complemento de Auxiliar de Dirección para 2004.

<i>Puesto de trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
TÉCNICO AUXILIAR (Auxiliar de Dirección)	2.238,12

2. Importe anual del Complemento de Productividad para 2004.

<i>Puesto de trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
PERSONAL DE OFICIOS (Conductor Gerente)	2.707,92

3. Importe anual del Complemento de Nocturnidad para 2004.

<i>Puesto de trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
TODAS	1.184,64

El importe de estos complementos se distribuirá en doce mensualidades.

