

CONVENIO COLECTIVO PARA 2008-2011 ENTRE GERENCIA DE URBANISMO DE SEVILLAY 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.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Gerencia de Urbanismo de Sevilla y los trabajadores 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 2008, cualquiera que sea la fecha de publicación, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2011.
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 2011, 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.

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, 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 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 ilustrísimo Sr. Delegado Provincial de Trabajo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como salariales, 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 en el servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
 - b. Perfeccionamiento y mejora de las condiciones laborales.
 - c. Desarrollo de la tramitación administrativa por procedimientos de economía, eficacia y coordinación.
 - d. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
 - e. Sometimiento Pleno a la Ley y al Derecho.
 - f. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - g. Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
 - h. Eficacia en la planificación y gestión de los Recursos Humanos, estableciendo plantillas adecuadas, así como ajuste de las normas de puestos de trabajo y la valoración de éstos.
 - i. Desarrollo y cualificación permanente de los trabajadores a los que se les suministrará la formación y los materiales y útiles precisos para el desarrollo de su trabajo.
 - j. Transparencia.
 - k. Evaluación y responsabilidad en la gestión.
 - l. Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
3. De conformidad con lo estipulado en el artículo 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 de la Gerencia de Urbanismo desempeñarán las funciones propias de la categoría profesional que ostenten y, en su caso, las del nivel de jefatura a la que estén destinados.

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

- Técnicos Superiores.
- Técnicos Medios.
- Técnicos Especialistas.
- Técnicos Auxiliares.
- Personal de Oficios.
- Ayudantes.
- Ordenanzas.

6 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 274 Jueves 26 de noviembre de 2009

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 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 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.

e) Técnicos Especialistas en Informática: Desarrollan entre sus tareas principales: Instalación y puesta en marcha de hardware.

Puesta en marcha e instalación de software, detección de errores. Mantenimiento de aplicaciones existentes. Instalación y configuraciones de redes.

— 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 artículo 44 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.

d) Técnico Auxiliar en Informática: Desempeñan labores de colaboración y apoyo en referencia al mantenimiento de sistemas operativos, implementación y mantenimiento de redes, mantenimiento de equipos y aplicaciones informáticas.

— 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 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 Almacenajes: 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 Organización y Administración.

— 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 aquél en los casos de ausencia o enfermedad.

b) Corresponde al Director/a de Organización y Administración la dirección y gestión económica, financiera y presupuestaria, la gestión de los asuntos relativos a la contratación, adquisición y gastos de todo tipo, la contabilidad presupuestaria y general, la gestión tributaria y de la Tesorería y todos los aspectos referidos a la optimización de los recursos económicos y financieros, tanto por la vía del incremento de los ingresos, como de la reducción del gasto; el informe y tramitación de los asuntos jurídico-administrativos; los asuntos generales, de personal y de régimen interior; y en general, todas aquellas funciones que se le encomienden en relación con la coordinación, en el orden económico y administrativo, de la actividad de las unidades administrativas que integran la Gerencia.

c) Corresponde a los Directores de Departamento y a los Jefes 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.

d) 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.

e) Corresponde a los Jefes 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.

f) Corresponde a los Subjefes/Adjuntos de Sección las tareas de apoyo a los Jefes 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.

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

h) Corresponde a los Subjefes/Adjuntos de Negociado las tareas de apoyo a los Jefes 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 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 contratados temporalmente.

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

Nombre y apellidos, categoría profesional y puesto de trabajo con el nivel de jefatura que tenga en la unidad administrativa donde esté 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 que se consideren lesionados, formular reclamaciones por escrito en el plazo de treinta 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 los artículos 16 y 17 sobre Concurso de Traslados y Promoción

Interna respectivamente, 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 profesional y nivel de jefatura, 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, 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 artículo 17 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 fijos de la misma categoría que lo soliciten.

Artículo 12. Comisión de Relación y Valoración de Puestos de Trabajo.

Esta Comisión, de carácter paritario, tendrá encomendada la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y adaptará todas las referencias que en los distintos artículos del Convenio sean necesarias para adecuarlo a esta Relación, una vez sea aprobada.

Asimismo, 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, proponiendo, en su caso, los reajustes que procedan, así como la reclasificación o redefinición de aquellas categorías profesionales que pudieran verse afectadas.

Capítulo III. Régimen de contratación e ingresos. 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 Estatuto Básico del Empleado Público y el Real Decreto 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:

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

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

Tercero. Por el concurso de traslados regulado en el artículo 16 del presente Convenio.

Cuarto. Por la promoción interna de los trabajadores de la Gerencia establecida en el artículo 17 de esta norma.

Quinto. 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 de cada año y se regirá por los procedimientos previstos en el presente Convenio y en la legislación aplicable, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto Básico del

Empleado Público. En todo caso, la ejecución de la Oferta Pública de Empleo deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

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 del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Artículo 15. Contratación Temporal.

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 podrá acogerse al régimen de dedicación.

Durante toda la vigencia 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 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 la normativa vigente.

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

1. Los trabajadores 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. A través del procedimiento de Promoción Interna Temporal definido en el artículo 17 del Convenio en, al menos, el 50% de las plazas vacantes en cada categoría.
3. Si se cumplen los requisitos exigidos para cubrir la plaza vacante, así como lo establecido en las disposiciones vigentes sobre contratación, a través de la constitución de Bolsas de Trabajo para cada categoría profesional, las cuales estarán formadas, en primer lugar y con carácter preferente, por los opositores, que habiendo superado todos los ejercicios, no obtuvieron plaza en la última convocatoria de la O.P.E. de esta Gerencia y en función de la puntuación total

obtenida (calificación de los ejercicios, si procede, valoración de méritos, en el caso de concurso-oposición) y en segundo lugar, por todas aquellas personas que, en convocatoria pública -debidamente anunciada durante quince días en los tablones, página Web de la Gerencia y en dos periódicos-, lo solicite en tiempo y forma, ordenándose en este caso por la valoración de méritos alegados y acreditados, que como máximo será de 123 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

a) Experiencia Profesional: Como máximo podrán computarse 45 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

a1) Experiencia profesional en la misma categoría profesional y denominación a la que se aspira, adquirida en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal al servicio de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla: 0,40 punto por mes completo o fracción superior a quince días.

a2) Experiencia profesional en distinta categoría profesional o en la misma categoría y distinta denominación a la que se aspira, adquirida en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal al servicio de la Gerencia de Urbanismo del Ayuntamiento de Sevilla: 0,25 punto por mes completo o fracción superior a quince días.

a3) Experiencia profesional en puestos de la misma categoría profesional y denominación a la plaza a la que se aspira, adquirida en puestos de las Administraciones Públicas no contemplados en el apartado anterior: 0,20 punto por mes completo o fracción superior a quince días.

a4) Experiencia profesional en puestos de la misma categoría profesional y denominación a la plaza a la que se aspira, adquirida fuera del ámbito de las Administraciones Públicas: 0,05 punto por mes completo o fracción superior a quince días.

Se entiende por denominación la titulación exigida para el puesto a cubrir.

b) Antigüedad en la Administración Pública: Por antigüedad al servicio de la Administración Pública: 0,05 punto. por mes completo o fracción superior a quince días, hasta un máximo de 5 puntos.

c) Superación de pruebas selectivas: Como máximo podrán computarse 45 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

c1) Se valorará con un número de puntos resultante de aplicar la fórmula $[(45/(\text{número de ejercicios de la oposición} - 1)) \times \text{número de ejercicios aprobados}]$, si se trata de ejercicios correspondientes a las últimas pruebas selectivas para acceder a la misma categoría laboral en la Gerencia de Urbanismo.

c2) Se valorará con 1,50 puntos si se trata de ejercicios correspondientes a otras pruebas selectivas organizadas por la Gerencia de Urbanismo para el acceso a la opción de la misma categoría laboral a la que se aspira.

c3) Se valorará con 1 punto si se trata de ejercicios correspondientes a pruebas selectivas para acceder a la misma categoría laboral a la que se aspira en Cuerpos y funciones homólogas en otras Administraciones Públicas.

Se justificará mediante certificado expedido por los organismos competentes en el desarrollo de los procesos selectivos en las correspondientes Administraciones Públicas.

d) Formación: La puntuación obtenida por estos méritos no podrá ser superior a la suma del resto de los méritos. Como máximo podrán computarse 24 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

d1) Titulación académica (Máximo 4 puntos). Por cada titulación académica oficial, independiente, de nivel igual o superior a la exigida para el acceso y directamente relacionada con las funciones de la plaza a la que se aspira: 2 puntos por título.

A los efectos de valoración de títulos académicos, no será computado el título exigido para acceder al proceso selectivo, ni los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados.

d2) Cursos de formación y perfeccionamiento (Máximo 20 puntos). Por cada curso recibido con aprovechamiento (en su caso), cuyo contenido guarde relación directa con las funciones propias de la plaza a la que se aspira: 0,035 por cada hora lectiva.

Por cada curso impartido, cuyo contenido guarde relación directa con las funciones propias de la plaza a la que se aspira: 0,05 por cada hora impartida.

La docencia o recepción de cursos sólo se valorará por una sola vez cuando presente temarios similares, aunque se repita su impartición. Se justificará este mérito con copia del certificado de la entidad que lo organiza.

Los cursos en cuyos títulos o certificados no aparezca especificado el número de horas lectivas, se computará como un módulo de 10.00 horas.

Se valorarán en todas las categorías los cursos de herramientas de ofimática de uso frecuente (gestor de correo electrónico, procesador de textos, hoja de cálculo, gestor de base de datos y gestor de presentaciones), así como los relativos a derecho administrativo.

e) Otros méritos: Por cada publicación científica con código ISBN o ponencia en congresos directamente relacionadas con las funciones correspondientes a la categoría laboral a la que se aspira, 0,20 punto, con un máximo de 4 puntos. Este mérito se acreditará con copia del certificado emitido por el Centro u Organización Sindical organizadores o mediante copia de la publicación.

4. Si de las formas antes mencionadas tampoco pudiera cubrirse la plaza vacante se solicitarán candidatos al Servicio Andaluz de Empleo.

Para el control y selección de toda la contratación temporal, se creará una Comisión de Contratación, que estará compuesta de la forma que sigue:

— Por la Gerencia: El Gerente o trabajador/a en quien delegue, El Jefe de 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.

Los miembros de la Comisión de contratación velarán por el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como de las demás condiciones establecidas en el Convenio.

En el caso de que las contrataciones se realicen de las bolsas de trabajo definidas en el apartado 3, deberán cumplirse las siguientes condiciones generales:

a) Se elegirá al primero de la lista de la categoría profesional 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.

No obstante, si una vez contratado al primero de la lista, la segunda contratación necesaria lo fuese para un contrato de interinidad con cargo a oferta pública, la Comisión de Contratación considerará la posibilidad de mejora del contrato.

b) Para ser admitidos al proceso de selección, los aspirantes que participen en el mismo deberán reunir, y mantener durante todo el proceso selectivo, los siguientes requisitos:

— Ser español o ser nacional de alguno de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

- Tener cumplidos 16 años y no exceder de la edad de 65 años.
 - Estar en posesión de la titulación exigida en el Convenio Colectivo de la Gerencia de Urbanismo para cada categoría.
 - No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso a un puesto en la Administración Pública.
- c) La calificación final vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada mérito alegado y justificado por los aspirantes, corregidos con los límites máximos.
- d) Debido a la especialización de la actividad desarrollada en la Gerencia de Urbanismo, la Comisión de Contratación podrá optar por realizar una prueba práctica para la cobertura de las plazas, observando rigurosamente el orden de la bolsa de trabajo en caso de que varios aspirantes superen dicha prueba.
- e) En caso de empate en la puntuación total, se dirimirá por la puntuación obtenida por cada uno de los elementos del baremo por el orden en que se relacionan. En el caso de superación de pruebas selectivas la nota alcanzada en los ejercicios será tenida en cuenta. De persistir el empate, se acudiría al tiempo de experiencia valorada en cada uno de los apartados, y por el orden allí determinado. Si a pesar de lo establecido anteriormente el empate persiste, se podrá optar por una prueba práctica objetiva o bien una entrevista personal, siempre a criterio de la Comisión de Contratación y dependiendo de la plaza a la que se opte.
- En el caso de ser necesaria la realización de una entrevista, previo a la realización de la misma, cada miembro de la Comisión de Contratación dispondrá por escrito, con al menos 24 horas de antelación, del perfil de la plaza que es necesario cubrir.
- f) La Bolsa de Empleo de personal temporal cumplirá todas las exigencias y condiciones previstas para este tipo de soportes por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.
- g) En la valoración inicial sólo se tomarán en consideración aquellos méritos que, habiendo sido inscritos y autobareados por los aspirantes durante los plazos de inscripción, hubieran sido obtenidos por los mismos hasta el día de la publicación de la convocatoria correspondiente, y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación, salvo los datos que obren en poder de la Gerencia de Urbanismo y así se especifiquen en la convocatoria.

El autobaremo vinculará a la Comisión de Contratación, en el sentido de que la misma valorará los méritos que hayan sido autobareados por los aspirantes, no

pudiendo otorgar una puntuación mayor a la consignada por los mismos, no tomándose en consideración aquellos méritos presentados fuera de plazo.

En los procesos de valoración podrá recabarse formalmente de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estimen necesarias para la comprobación de los méritos alegados. Semestralmente se actualizarán las valoraciones de méritos, mediante convocatoria pública -debidamente anunciada durante quince días en los tablones, página Web de la Gerencia y en dos periódicos-. Pudiéndose incorporar nuevos candidatos, adaptándose las bolsas en función de las necesidades de contratación.

La autobaremación realizada excediendo la puntuación real global del aspirante, será considerada infracción de las bases del procedimiento, y conllevará la detracción, de la puntuación real, de aquella que se haya declarado incorrectamente.

El solicitante es personalmente responsable de la veracidad de la documentación aportada y estará obligado a presentar los documentos originales, en cualquier momento, a requerimiento de la Administración. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se aprobará, mediante resolución del Gerente, para cada categoría, el listado provisional de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación, en su caso, de la causa de exclusión y de la puntuación total consignada en el autobaremo de méritos. Dicha resolución se publicará en los tablones y en la página Web de la Gerencia de Urbanismo.

Con objeto de subsanar las causas que hayan motivado la posible exclusión u omisión de las citadas listas, los aspirantes dispondrán de un plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación en los tablones de anuncios de la resolución citada en el párrafo anterior, para presentar alegaciones. Los escritos de subsanación o alegaciones sobre la omisión o exclusión deberán dirigirse al Gerente y se presentarán en el Registro General de la Gerencia de Urbanismo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992. Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen o aleguen sobre la omisión, serán excluidos del proceso de selección hasta la siguiente fecha de actualización de méritos.

Transcurrido el plazo establecido en el párrafo anterior, el Gerente dictará resolución declarando aprobada la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos con indicación, en su caso, de la causa de exclusión y de la puntuación total consignada en el autobaremo de méritos. Dicha resolución se publicará en los tablones y página Web de la Gerencia de Urbanismo.

Contra la citada resolución definitiva, que agota la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el Consejo de Gobierno de la Gerencia de Urbanismo en el plazo de un mes, conforme a lo establecido en

los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo

Común, o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado competente de dicho orden jurisdiccional, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción

Contencioso-Administrativo, contados ambos plazos desde el día siguiente al de la publicación en los tablones de anuncios de la Gerencia de Urbanismo.

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.

La Gerencia de Urbanismo, a través de 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.

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 quince días, para que los trabajadores que así lo deseen, soliciten en Recursos Humanos su participación en el Concurso de Traslados.

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

Para participar en estos traslados los trabajadores 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. Este requisito no será exigible cuando el/la trabajador/ a se haya visto forzado a un traslado previo por modificación de la plantilla.

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, previo

requerimiento al Jefe de la unidad de un informe sobre las funciones asignadas al puesto, resolverá atendiendo a criterios de adecuación al mismo 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 artículo 18 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.

Artículo 17. Promoción Interna.

1. La Gerencia facilitará la promoción interna de sus trabajadores, consistente en el ascenso desde una categoría profesional a otra de superior titulación, así como el cambio de profesión aunque no suponga cambio de grupo o nivel de titulación.

Determinadas con el Comité de Empresa las plazas vacantes objeto de cobertura, serán ofrecidas a Promoción Interna para los trabajadores 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 él todos los trabajadores que cumplan los requisitos siguientes:

- Ser personal fijo de esta Gerencia de Urbanismo.
- Tener una antigüedad mínima de dos años en la categoría profesional de origen.
- 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 quince 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 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.

2. Mientras se convocan los procesos de promoción interna antes descritos, y se cubren reglamentariamente las plazas vacantes, para cubrir las mismas conforme a lo establecido en el artículo anterior, se ofrecerá al personal fijo el desempeño temporal, y con carácter voluntario de, al menos, el 50% de las vacantes existentes en categorías del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente y cumpla los requisitos establecidos en este artículo para la promoción interna.

Este porcentaje se aplicará a todas las titulaciones profesionales.

En los tablones de anuncios de la Gerencia se publicarán las convocatorias para proveer plazas mediante el sistema promoción interna temporal, que a continuación se define. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación. Junto con la solicitud, los/las interesados deberán presentar copia compulsada de la titulación requerida para la plaza o plazas a las que desee optar, así como la documentación que acredite los méritos que se aleguen.

La duración de la promoción interna temporal será hasta que finalice el procedimiento de selección definitiva definido en el apartado 1. de este artículo o finalice la contingencia que dio lugar a la vacante. En el caso del citado procedimiento de selección definitiva, concluido el mismo, si el trabajador/a lo supera, la plaza de origen que queda libre quedará vacante. Si el trabajador/a no lo supera, vuelve a su categoría de origen y la plaza ocupada temporalmente puede volver a ocuparse por medio de contrato de interinidad de la bolsa de trabajo. Durante el tiempo que realice funciones en promoción interna temporal, la/el interesada/o se mantendrá en servicio activo en su categoría profesional de origen, y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, incluida la antigüedad.

No obstante lo anterior, si para alguna de las plazas previstas para proveer por el procedimiento de promoción interna temporal, se diera la circunstancia de que ningún trabajador/a se ajusta a las condiciones exigidas en este artículo para acceder a la promoción interna definitiva, pero hay trabajadores fijos de la plantilla que poseen la antigüedad mínima y la titulación requerida a la plaza que se necesita cubrir. Estos trabajadores podrán acceder al concurso para cubrir dicha plaza, si bien la misma deberá incluirse en la siguiente OPE y el trabajador/a estará obligado a presentarse al proceso selectivo y de no conseguir una plaza de esa categoría profesional en dicho procedimiento, volvería a su categoría profesional de origen.

El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la

consolidación de derecho alguno de carácter retributivo, sin perjuicio de su consideración como mérito en los sistemas de promoción interna previstos.

Este sistema se utilizará con carácter preferente al de selección de personal temporal mediante bolsa de empleo. Se establece como período de prueba, tanto para la Promoción Interna como para la Promoción Interna Temporal, el mismo período de prueba que el previsto para las distintas categorías profesionales en el presente Convenio Colectivo.

3. Para los dos procesos anteriores, los aspirantes se ordenarán de conformidad con la puntuación obtenida, según el siguiente baremo:

a) Experiencia profesional: Como máximo podrán computarse 40 puntos, de acuerdo con el siguiente baremo:

a1) En la categoría profesional a que aspira dentro de la G.U. 0,20 punto por mes trabajado con un máximo de 25 puntos.

a2) En cualquier otra categoría profesional dentro de la G.U. 0,08 punto por mes trabajado con un máximo de 10 puntos.

a3) En la categoría profesional a que aspira en cualquier otra Administración 0,04 punto por mes trabajado con un máximo de 5 puntos.

b) Antigüedad reconocida por la Gerencia de Urbanismo: 0,25 punto por mes trabajado o fracción superior a quince días, con un máximo de 40 puntos.

c) Formación. Máximo 20 puntos. En este apartado se puntuará tanto la formación académica: titulación superior a la exigida, postgrado - doctorado, máster y diploma de experto universitario -, así como otros cursos realizados, hayan sido impartidos por la Gerencia o por otra entidad debidamente registrada, entre cuyos fines se encuentre la formación, siempre y cuando esté relacionada con el puesto de trabajo al que se opta.

c1) Titulación académica (Máximo 4 puntos). Por cada titulación académica oficial, independiente, de nivel igual o superior a la exigida para el acceso y directamente relacionada con las funciones a desempeñar en la plaza a que se aspira: 2 puntos por título.

A los efectos de valoración de títulos académicos, no será computado el título exigido para acceder al proceso selectivo, ni los títulos exigidos por la legislación académica vigente como necesarios para obtener otros superiores que hayan sido alegados.

c2) Cursos de formación continua y perfeccionamiento (Máximo 16 puntos). Por cada curso recibido con aprovechamiento (en su caso), cuyo contenido guarde

relación directa con las funciones propias de la plaza a la que se aspira: 0,035 por cada hora lectiva.

La recepción de cursos sólo se valorará por una sola vez cuando presente temarios similares, aunque se repita su impartición.

Se justificará este mérito con copia del certificado de la entidad que lo organiza.

Los cursos en cuyos títulos o certificados no aparezca especificado el número de horas lectivas, se computará como un módulo de 10.00 horas.

Se valorarán en todas las categorías profesionales los cursos de herramientas de ofimática de uso frecuente (gestor de correo electrónico, procesador de textos, hoja de cálculo, gestor de base de datos y gestor de presentaciones), así como los relativos al derecho administrativo.

Debido a la especialización de la actividad desarrollada en la Gerencia de Urbanismo, la Comisión de Contratación podrá optar por realizar una prueba práctica para la cobertura de las plazas, observando rigurosamente el orden de la bolsa de trabajo en caso de que varios aspirantes superen dicha prueba.

La supervisión del proceso de promoción interna temporal corresponde a la Comisión de Contratación definida en el artículo 15 del Convenio.

Artículo 18. Provisión de Jefaturas.

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

2. Todos los puestos de Adjuntos y Jefes de Negociado, Adjuntos y Jefes 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 que cumplan los siguientes requisitos:

a) Ser personal fijo de la Gerencia de Urbanismo, en servicio activo, o en situación de excedencia por cuidado de hijo.

b) Tener una antigüedad mínima de dos años en el nivel de jefatura que venía desempeñando. En este sentido debe entenderse que el trabajador/a que no desempeña funciones de jefatura, se encuentre en el nivel base.

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 desempeñar las funciones de jefatura asignadas al mismo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación.
- Régimen horario al que estará sujeto el puesto.

Quedan obligados a participar en el concurso que se convoque aquellos trabajadores que se encuentren en destinos provisionales.

Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días naturales para la presentación de solicitudes. Se publicará listas de admitidos provisionales con un plazo de diez días hábiles para la presentación de las reclamaciones que se consideren oportunas.

Una vez resueltas las mismas, se procederá a la publicación de las listas de admitidos definitivas.

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 niveles de jefatura objeto de la convocatoria, será la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes. Admitiéndose a esa fecha certificados que demuestren estar en posesión de títulos en tramitación.

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, en el cual se hará constar que se concede un plazo de diez días para presentar las reclamaciones que se estimen oportunas sobre su contenido. 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 formadas por cinco miembros: El Gerente o persona en quien delegue, que actuará de Presidente, el Jefe de 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, todos ellos con voz y voto, gozando el presidente voto de calidad en caso de empate, cuando sea necesario realizar una votación.

Las reuniones de las Comisiones se convocarán con plazo y medio suficiente para garantizar el conocimiento de todos los convocados.

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

Si un trabajador fuese propuesto para varias jefaturas, será potestad suya elegir entre ellas. Debiendo las Comisiones de las que queden disponibles, proponer un nuevo candidato o declararlas desiertas si procede.

3. No tendrán derecho a consolidación los trabajadores que puedan incurrir en lo previsto en el párrafo in fine del artículo sobre sanciones del vigente Convenio.

4. Con carácter general, se atenderá al siguiente baremo:

a) El tiempo de permanencia en el puesto (nivel base o con otra jefatura) desde el que concursa, según la tabla adjunta, de tal forma que la puntuación obtenida por este concepto no podrá ser superior al 30% de la puntuación total que sumen los apartados a), b), c) y d), por una sola vez, fijándose así mismo un máximo de 14 puntos.

	Hasta 1	Hasta 2	Hasta 3	Hasta 4	Hasta 5	Hasta 6	Hasta 7	Hasta 8	Hasta 9	Hasta 10	Hasta 11	Hasta 12	Hasta 13	Hasta 14	Hasta 15	Hasta 16	Hasta 17
Concursa a 1 nivel superior	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,6	10,2
Concursa a 2 niveles superior	0	0	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9
Concursa a 3 niveles superior	0	0	0	0	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6	6,6	7,2	7,8
Concursa al mismo nivel	0	0	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9
Concursa a 3 niveles inferior	0	0	0	0	0	0	0	0	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4
Concursa a 2 niveles inferior	0	0	0	0	0	0	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6	6,6
Concursa a 1 nivel inferior	0	0	0	0	0,6	1,2	1,8	2,4	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6	6,6	7,2	7,8

b) Tiempo de permanencia en la unidad del puesto de trabajo al que se opta, a razón de 0,04 punto por mes completo, de tal forma que la puntuación obtenida por este concepto no podrá ser superior al 30% de la puntuación total que sumen los apartados a), b), c) y d), por una sola vez, fijándose así mismo un máximo de

10 puntos.

c) Antigüedad en la Administración Pública, de tal forma que la puntuación obtenida por este concepto no podrá ser superior al 40% de la puntuación total que sumen los apartados a), b), c) y d), por una sola vez, fijándose así mismo un máximo de 14 puntos.

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

— En 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 las funciones asignadas al puesto al que se concursa.

d1) Cursos, hasta un máximo de 3 puntos:

— Por cada curso recibido con aprovechamiento (en su caso), cuyo contenido guarde relación directa con las funciones propias de la plaza a la que se aspira 0,035 puntos por cada hora lectiva. Los cursos recibidos dentro del plan de formación de la Gerencia, incrementarán la puntuación de éstos en un 50%.

— Por cada curso impartido 0,07 punto.

d2) Titulación, hasta un máximo de 2 puntos:

Por cada titulación académica oficial, independientemente, de nivel igual o superior a la exigida para el exceso y directamente relacionada con las funciones a desempeñar en la plaza a que se aspira, 1 punto.

e) Entrevista y Memoria de trabajo a desarrollar con una extensión máxima de veinte folios y preferentemente en formato digital, otorgándose una puntuación máxima de 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 nivel desde el que concursa.

2) Tiempo de permanencia en la unidad administrativa.

3) Fecha de ingreso en la Gerencia.

4) Antigüedad en la Administración Pública.

Artículo 19. Promoción profesional.

El nivel personal se adquiere por el desempeño efectivo de cada uno de los distintos niveles de jefatura reconocidos en esta Gerencia de Urbanismo y definidos en el artículo 9 del Convenio Colectivo, en las condiciones que se indican en el presente artículo.

Con el fin de conseguir una progresión racional en la carrera profesional de los/las trabajadores/ras de la Gerencia, sea cual sea el nivel de jefatura desempeñado, cada nivel se consolida sucesivamente por el desempeño efectivo de dos años consecutivos o tres con interrupción. Así, partiendo de la adjuntía de negociado, se podrá alcanzar como máximo el nivel de jefatura de sección y sin que se pueda superar el nivel de jefatura efectivamente desempeñado.

Artículo 20. Remoción del puesto de trabajo.

Los trabajadores nombrados para cualquiera de los niveles de jefatura definidos en el artículo 9, con anterioridad a la firma del anterior Convenio Colectivo 2004-2007 (Consejo de Gobierno del 14 de octubre de 2004), si son cesados o removidos tendrán derecho a la oportuna consolidación conforme se establece en el artículo 19.

Los trabajadores que desempeñen un nivel de jefatura menor o igual a Jefe de Sección, podrán ser removidos por falta de capacidad para su desempeño que sea consecuencia de expediente disciplinario y sólo cuando la causa sea imputable al mismo o, una vez que transcurran dos años de su ejercicio, por reestructuración orgánica motivada que implique la desaparición de dicha jefatura o la modificación sustancial de su contenido. En este último caso, los trabajadores tendrán igualmente derecho a la oportuna consolidación conforme se establece en el artículo 19. Asimismo, si en el período comprendido en los dos años siguientes a la fecha de la remoción por desaparición de la jefatura, vuelve a crearse otra jefatura en la misma Unidad y con las mismas competencias que la removida, el trabajador/a que la ocupaba en ese momento tendrá preferencia a volver a ocuparla, pudiendo trasladarse a ella con anterioridad al oportuno concurso de jefatura.

Los trabajadores nombrados para un nivel de jefatura de libre designación con posterioridad a la fecha de celebración del Consejo de Gobierno de 14 de octubre de 2004, sin son cesados o removidos, tendrán derecho a la reserva de una plaza equivalente a la que ocupaba antes de su designación mientras efectivamente desempeñe dicho nivel de jefatura, salvo que en ese período hubiesen ganado otro nivel de jefatura mediante concurso.

De conformidad con lo anterior y dado que el sistema de consolidación tiene como fin garantizar la carrera profesional de los trabajadores de la Gerencia, una vez producido el cese o remoción en cualquiera de los casos anteriores, si no existiera plaza vacante a la que adscribir al trabajador/a cesado para el

desempeño efectivo de su nivel consolidado, estos trabajadores quedarán en situación de destino provisional, con derecho a retribución, hasta que en la plantilla del año siguiente se recojan esas plazas.

Artículo 21. Permuta.

El personal laboral fijo de esta Gerencia de Urbanismo, podrá solicitar ante 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 de la misma categoría, para puestos sin jefatura y respetándose únicamente la antigüedad del que permute, sometiéndose a partir de ese momento íntegramente al Convenio de este Organismo.

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

Artículo 22. 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, comunicándolo 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/a en la Gerencia de Urbanismo.

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

Artículo 23. Reserva de plazas a trabajadores con capacidad disminuida.

De conformidad con lo establecido en las normativas vigentes sobre la materia, la Gerencia ofrecerá, dentro de todas sus Ofertas Públicas de Empleo, un 10% del total de plazas ofertadas, hasta alcanzar el 5% 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 24. 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 tablones 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, permitiéndose la siguiente flexibilidad:

Un primer período de 1 hora y 30 minutos de jornada ordinaria flexible, de cómputo mensual, a realizar entre las 7´30 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, comprendido entre las 9´00 y las 14.30 horas.

Cuando el día 5 de enero coincida en jornada laboral, la jornada ordinaria también será de 7 horas diarias, si bien la jornada ordinaria flexible será entre las 7´30 y 9.00 horas y entre las 13´30 y 15.30 horas; con un segundo período de jornada ordinaria obligatoria, comprendido entre las 9´00 y las 13.30 horas.

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 26 del presente Convenio, directamente se considerará que se ha disfrutado en fracciones mínimas de 30 minutos, de su tiempo para asuntos propios.

Al final del mes de diciembre, 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 9.00 horas y salida entre las 13,30 y las 14.30 horas. Esta jornada aquí descrita solo podrá disfrutarse por aquellos trabajadores 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.

Salvo que se establezcan otros criterios por la Comisión Paritaria, analizados los excesos sobre este tiempo, los superiores a 45 minutos en el tiempo de descanso se computarán directamente como permiso por asuntos propios. Si cada trimestre natural se producen excesos superiores a 35 minutos pero interiores a 45, se sumarán los distintos minutos excedidos y si se supera el límite de los 35 minutos en más de doce ocasiones, y el exceso total supera los 30 minutos, este exceso se detraerá del tiempo para asuntos propios.

2. Quien por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de



doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que correspondan. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad diaria, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde sus hijos reciban atención.

3. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular por este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

4. Los trabajadores 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 que la precisen en proceso de recuperación por razones de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

5. 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 25. 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. No obstante, del cómputo total de los días de vacaciones a que se tenga derecho, podrán disfrutarse hasta 5 días sueltos.

Con independencia del régimen general establecido anteriormente, los





trabajadores 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 en que se cumpla 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 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 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 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 previsto para el disfrute de las vacaciones, teniendo éste como plazo máximo el previsto en el punto dos de este artículo



para el personal fijo, y la fecha de terminación del contrato para el personal temporal. Este supuesto no será de aplicación cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, en cuyo caso la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho los trabajadores que estén disfrutando el permiso de paternidad.

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. En el caso de que el período vacacional que se calcula para un contrato, como parte proporcional de los 23 días laborales que corresponden al año natural, dé como resultado fracción de días, dicha fracción se entenderá como un día entero más, con la advertencia de que cuando el contrato se prorrogue, nunca se tendrá derecho a más de los 23 días laborales que le corresponden a un año natural.

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 o del tiempo del contrato.

5. Aquellos trabajadores 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 26. 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 acreditada: 25 días naturales. En el caso de la convivencia, corresponderá al trabajador/a que solicite el permiso el señalamiento de la fecha del hecho causante, conforme a la justificación documental que acompañe. 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 natural, que

será el de la celebración del acto civil o religioso.

c. Por nacimiento, acogimiento, adopción de un hijo, o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la Ley, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, de la resolución administrativa o judicial por la que se constituya la adopción, o de la interrupción voluntaria del embarazo: 5 días laborables.

d. Para la tramitación de la documentación previa necesaria para la adopción o acogimiento de un menor, hasta 3 días laborables, ampliables según las circunstancias y que podrán disfrutarse por horas en fracciones mínimas de media hora.

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 (incluida la intervención por cesárea), atendiendo a 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 o intervención quirúrgica sin hospitalización: hasta 2 días laborables.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización: hasta un máximo de 7 días laborables y mientras dure la hospitalización.

— 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 o intervención quirúrgica sin hospitalización: hasta 2 días laborables.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización: hasta un máximo de 5 días laborables y mientras dure la hospitalización.

— 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 bisabuelos, abuelos, suegros, nietos, biznietos, nueras y yernos del trabajador/a, así como abuelos del cónyuge:

— Por fallecimiento: 3 días naturales.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización: 1 día laborable.

— Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización: hasta un máximo de 4 días laborables y mientras dure la hospitalización.

4) De tíos, cuñados, 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 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 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. Para concurrir a exámenes el día de su celebración, 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.

Este número de días será proporcional al número de créditos que conformen la matrícula del correspondiente curso escolar, cuando el número de créditos sea inferior al curso completo, esta misma reducción se aplicará a los días de permiso. 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.

En caso de que en los cursos de perfeccionamiento se realicen exámenes al final de los mismos: 3 días laborables anteriores.

4. El trabajador/a que se presente a pruebas de promoción interna y selección convocadas por la Gerencia que impliquen una preparación de pruebas, tendrá derecho al día de la realización de la prueba y tres días laborales anteriores.

j. Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores: 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 DNI, con un tiempo máximo de dos horas.

l. Los trabajadores 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 dieciséis 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. Asimismo, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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. Asimismo, tendrán este mismo derecho e idénticos condicionantes aquellas trabajadoras que vayan a someterse a técnicas de fecundación asistida.

m. En caso de enviudar, teniendo hijos menores de 12 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 treinta días naturales.

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

n. Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

o. Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado. Para el cálculo de los dos meses se tendrá en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado en la que señale la acogida del menor. El permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

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 quince días naturales.

Artículo 27. Permisos para asuntos propios.

A lo largo del año los trabajadores 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, incrementándose a partir del año que se cumplan los 15 años de antigüedad, en 1 día adicional por cada tres años de antigüedad cumplida, y desde el mismo año. La fracción mínima a disfrutar de estos permisos será de 1/2 hora.

Los trabajadores podrán distribuir dichas horas o días a su conveniencia, previa autorización, salvo los casos de difícil predicción, comunicándolo a 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 adicionarán 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, 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 28. Permisos no retribuidos.

1. Los trabajadores 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 quince 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 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 29. Excedencias.

Todos los trabajadores fijos de la Gerencia de Urbanismo, tendrán derecho a excedencias, en los supuestos y con los requisitos que se establecen en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 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 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 artículo

46, sus restantes derechos económicos y pasivos.

b) Para la excedencia voluntaria prevista en el número 2 del artículo 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 apartado, deben considerarse incluidos

entre los Organismos o Entidades del Sector Público, aquellas empresas en las que la participación del capital directa 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 treinta 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.

Mientras se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, 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, tendrá derecho a la reserva de su plaza al menos durante dos años, transcurrido este período dicha reserva lo será en una plaza de igual categoría y retribución.

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

e) Cualquier trabajador/a que quiera solicitar el pase a las diversas situaciones de excedencias y prórrogas, deberá comunicarlo a Recursos Humanos con al menos quince 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 30. Suspensión temporal del contrato con reserva de plaza y puesto.

1. Pasarán a la situación de suspensión temporal con reserva de plaza, aquellos trabajadores 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/a 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 un permiso retribuido de cuatro semanas más por encima de las allí establecidas.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

3. En los casos de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el padre o el otro progenitor, podrá disfrutar de un período de quince días.

Artículo 31. 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 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 Recursos Humanos informarán, por escrito, al Comité de Empresa de las horas extraordinarias realizadas, causas que las han motivado, así como los trabajadores que las han efectuado y Departamento al que están adscritos.
5. Los trabajadores 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 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 Recursos Humanos la imposibilidad de compensarlas con descanso y bajo la siguiente fórmula:

Retribuciones básicas, más antigüedad, más complemento de categoría, más complemento de exclusividad 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 32. Conceptos retributivos.

1. Los trabajadores 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 Exclusividad, el de Dedicación, Plena Disponibilidad, Jefatura, Complemento de Cualificación Tecnológica, Complemento del artículo 40, Complemento de Conductor Gerente,

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 artículo 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 tendrán derecho a las percepciones indemnizatorias y extra salariales que se recogen en el presente Convenio.

Artículo 33. Antigüedad y Premio extraordinario.

A los trabajadores 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 («Boletín Oficial del Estado» n.º 9 de 10 de enero de 1979).

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 35 años.
- El 75% 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 artículo 67 de este Texto y teniendo en cuenta las excepcionalidades en él contenidas. En este sentido, no se considerarán las mejoras recaídas sobre la base reguladora pensionable motivadas por la prestación de servicios en activo, más allá de los 64 o 65 años, según sea el caso.

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

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán pagas extraordinarias de treinta 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, diciembre, marzo y septiembre de cada año, devengándose las dos primeras semestralmente dentro del año natural, y las dos siguientes en los doce meses inmediatamente anteriores.

Además se percibirá en la paga extraordinaria del mes de diciembre el importe previsto para cada nivel, el Complemento de Exclusividad recogido en el Anexo II.

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 35. Condiciones de Incompatibilidad y Complemento por Exclusividad.

1. El personal al servicio de la Gerencia de Urbanismo es incompatible 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 que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Servicio o Unidad donde estuviere adscrito, con las excepciones recogidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones públicas, que le es de aplicación.

2. Con independencia de lo anteriormente expuesto, los trabajadores de la Gerencia de Urbanismo podrán acogerse al régimen de exclusividad regulado en el presente artículo en cuyo caso no podrá desempeñar 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 acogido al régimen de exclusividad 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 artículo 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.

Si el trabajador/a renunciase a la situación de exclusividad, 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 que ocupen plazas con niveles de jefatura de Subjefe/Adjunto de Sección, Jefe/a de Sección, Subjefe/Adjunto de Servicio, Jefe/a de Servicio, Director/a de Departamento, Director/a Técnico y Director/a de Organización y Administración, estarán preceptiva y automáticamente incurso en la situación de exclusividad.

4. La Gerencia de Urbanismo, respecto de sus trabajadores que perciban el complemento por exclusividad, podrá utilizar los medios legales existentes para comprobar que dichos empleados no perciben ingresos no autorizados en dicho artículo.

5. Se considera el complemento por exclusividad, 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 36. Complemento de Dedicación.

1. El Complemento de Dedicación retribuye, la efectiva realización de 56 jornadas a razón 2 horas y 30 minutos, según se establezca anualmente en el correspondiente Calendario Laboral, y mientras quede garantizado el servicio al ciudadano, comenzando a efectuarse a partir del 6 de enero de cada año, en 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 26, letras b, c, e, f, g, h, i 1), i 4), y m 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.T. o suspensión temporal de contrato por maternidad, los trabajadores 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 Recursos Humanos.

Asimismo podrá modificarse cuando obedezca a criterios de organización, comunicándose por la respectiva Unidad de 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, de las condiciones en que se producirá, se podrá acumular en esos períodos la realización de las horas correspondientes a la jornada de dedicación de períodos posteriores.

Una vez realizadas el total de horas de dedicación por los motivos antes expuestos, si fuese necesario que los trabajadores acogidos a este régimen, realicen un mayor número de horas de trabajo, en la jornada establecida, éstas tendrán la consideración de horas extraordinarias y deberán regirse por lo establecido en el presente Convenio sobre las mismas.

En cualquier caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se ejecuten en períodos en los que no se realiza la jornada de dedicación y las que,

realizándose dentro de dicho período, lo sean fuera del horario establecido o en viernes tarde, sábados, domingos y festivos.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a no pueda realizar la jornada anual completa de dedicación (jubilación, excedencia, permisos no retribuidos, etc.), o cuando su concesión o renuncia se produce una vez comenzado el año, esta será proporcional al total de retribución cobrada por tal efecto.

Excepcionalmente, podrá eximirse temporalmente de la realización de la citada Jornada de Dedicación, al trabajador/a que así lo solicite, cuando sus circunstancias personales, de carácter excepcional y especial, le impidan la asistencia y así sea acordado por la Comisión Paritaria. En tal caso, el importe del citado complemento será disminuido proporcionalmente al importe anualizado del mismo y durante el periodo en el que se exige la realización de la jornada.

2. El percibo del Complemento de Dedicación requiere la previa situación de Exclusividad del trabajador/a y será concedido por el Gerente, con conformidad del trabajador/a, 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 que desempeñen puestos de Jefatura de Sección, Subjefe/Adjunto de Servicio, Jefe/a de Servicio, Director/a de Departamento, Director/a Técnico y Director/a de Organización y Administración, están obligados a la aceptación de la jornada establecida en el apartado 1, percibiendo el correspondiente Complemento de Dedicación.

Artículo 37. Complemento de Plena Disponibilidad.

1. El Complemento de Plena Disponibilidad, retribuye la obligación que tienen los trabajadores que lo perciban de, fuera de su jornada ordinaria y de dedicación, 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, así como de asistir a cuantas reuniones, despachos y actos sean convocados.

En consecuencia, dado que dichas tareas, gestiones o reuniones, han de ser realizadas, además de la jornada ordinaria y de dedicación, debe entenderse que todo exceso de jornada será aplicable en este concepto de plena disponibilidad y por lo tanto, no podrá computarse ninguna hora extraordinaria.

El percibo del Complemento de Plena Disponibilidad requiere la previa situación de Dedicación regulada en el anterior artículo y será concedida por el Gerente, con conformidad del trabajador/a, previa justificación por parte del responsable de la unidad administrativa donde se encuentre adscrito, de su necesidad, en



función de las obligaciones inherentes al puesto al que dicho trabajador/ a está adscrito.

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

Artículo 38. Complemento de Jefatura.

1. El complemento de jefatura constituye la retribución específica por el desempeño de algunos de los distintos niveles de jefatura definidos en el artículo 9 de este Convenio, y conforme a lo establecido en el Anexo IV (importe anual del Complemento de Jefatura), cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador/a que lo desempeñe.

2. 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 40.

Artículo 39. Complemento de Cualificación Tecnológica.

El Complemento de Cualificación Tecnológica, de carácter transitorio hasta su absorción por el Complemento Específico producto de la futura Valoración de Puestos de trabajo, retribuye las nuevas funciones desempeñadas por todos los trabajadores en su adaptación a las nuevas tecnologías.

Las cantidades establecidas en la tabla que se recogen en el anexo correspondiente, se consideran consolidadas, pasando en su momento a formar parte del Complemento Específico arriba reseñado.

Artículo 40. 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 41. Complemento del Conductor Gerente.



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. La distribución de la realización de estas horas no podrá en ningún caso, superar lo que al respecto establece el Estatuto de los Trabajadores, teniendo que transcurrir por lo tanto, como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

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

Artículo 42. Complemento de nocturnidad.

Los trabajadores del Servicio de Alumbrado Público que realizan su jornada de trabajo entre las 19,00 y las 2.00 horas percibirán un complemento de nocturnidad según se recoge en el Anexo V.

Artículo 43. 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 44. 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 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 artículo 36 del vigente Convenio y tendrán derecho a percibir el complemento establecido para dicho concepto. Además estos trabajadores 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 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 con contratos temporales que lo hayan sido para desempeñar puestos de Secretaría de alta dirección.

Artículo 45. 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/a en dicho desplazamiento tuviera que usar, por necesidad del servicio coche propio, percibirá 0,37 euros/km, si usase moto propia 0,25 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 0,19 euros/km

Artículo 46. 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: 116,71 euros.

— Media dieta: 58,36 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 47. Quebranto de moneda.

Todos los trabajadores 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 115,22 euros mensuales.

Artículo 48. 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 aquél 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 extra salariales. En este caso si se hubiesen revisado los importes en los porcentajes antes descritos, se tomarán como «a cuenta».

Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 49. Faltas Disciplinarias.

Los trabajadores podrán ser sancionados por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria, por las acciones u omisiones en que incurran en el ejercicio de sus funciones y cargos, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

Los trabajadores que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, los trabajadores que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor, de la intencionalidad, y de la reiteración o reincidencia de dicho encubrimiento.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los principios de legalidad y tipicidad de faltas y sanciones, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y retroactividad de las favorables al presunto infractor, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

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

Artículo 50. Clases de faltas.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, pueden ser leves, graves y muy graves.

Artículo 51. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La falta de asistencia injustificada de 1 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 52. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

- b) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

- c) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

- d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

- e) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

- f) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, una vez superado el contenido del artículo 24 de este Convenio.

- j) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

- k) La grave perturbación del servicio.

- l) La grave falta de consideración con los administrados.

m) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

Artículo 53. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Andalucía, en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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 la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

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

- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.
- o) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- p) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- q) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- r) El acoso laboral.
- s) Haber sido sancionado por la comisión de 3 faltas graves en un período de un año.
- t) Más de 3 faltas injustificadas de trabajo.
- u) 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 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 54. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días.

b) Por faltas graves:

- Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas, por un período no superior a 1 año.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 días a 6 meses.
- Traslado forzoso a otra Unidad Administrativa, por un período no superior a 1

año.

c) Por faltas muy graves:

— Inhabilitación para la promoción o ascenso, así como para concurrir a pruebas selectivas, por un período de 1 año y 1 día a 5 años.

— Suspensión de empleo y sueldo no superior a 3 años, ni inferior a 6 meses.

— Traslado forzoso a otra Unidad Administrativa, por un período de 1 año y 1 día a 5 años.

— Despido disciplinario, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban. Si, en tal caso, el despido fuera declarado improcedente procederá la readmisión del personal laboral fijo. 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.

2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Además en el caso del acoso laboral, 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 55. Expediente Disciplinario.

Ningún trabajador/a podrá ser sancionado por faltas graves o muy graves sin la apertura previa de un expediente contradictorio por 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 56. Prescripción de las faltas y sanciones.

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

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde el día siguiente a aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantare el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador/a expedientado.

Artículo 57. Cancelación de sanciones.

1. Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, siempre que el trabajador sancionado hubiera observado buena conducta, cumpliendo la sanción impuesta y hubieran transcurrido 2 años cuando se trate de falta leve, 4 años si es falta grave y 6 años para las muy graves.

2. La cancelación no impedirá apreciación de reincidencia si el trabajador 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 efectos la cancelación, a instancia de parte, se iniciará mediante escrito formulado por el trabajador/a sancionado, invocando el derecho que se contiene en el presente Convenio.

Artículo 58. Denuncias a instancia de parte.

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

La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 59. Disposiciones Generales.

En todos los aspectos relativos a la seguridad y salud de los trabajadores 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 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.

Entre lo establecido en los artículos de este capítulo y lo dispuesto en la Ley, se entiende que primarán las disposiciones que se consideren más favorables, al objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 60. 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 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.

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 las funciones y trabajos 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 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 61. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores 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 62. Coordinación de las actividades preventivas.

Los Delegados de Prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios por la Gerencia de Urbanismo con empresas externas, detallando las actividades que se proyectan, la duración de las mismas, el número de trabajadores empleados y las medidas previstas desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Gerencia impartirá la formación teórico y práctica sobre prevención de riesgos laborales a los trabajadores.

Con independencia de la partida correspondiente a formación, la Gerencia de Urbanismo garantizará a sus trabajadores la adecuada formación en materia de Seguridad y Salud, encargándose de la gestión de ésta el Comité de Seguridad y Salud. Anualmente, dicho Comité, elaborará y promoverá los cursos de formación en esta materia, los cuales deberán realizarse de acuerdo a las necesidades

formativas y en función de las tareas que se realizan en los distintos puestos de esta Gerencia.

La empresa proporcionará a todos los nuevos trabajadores la información necesaria sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a su plaza, o en caso de un cambio que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

De aquellos asuntos relacionados con la contratación y servicios prestados por la mutua de AT y EP, en función de las estipulaciones que se fijen entre esta entidad y la Gerencia de Urbanismo, con carácter previo, deberá dar conocimiento al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 63. 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 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 E.P.I. cuando no se vayan a utilizar.

Artículo 64. Trabajo con pantalla de visualización de datos.

Al respecto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 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 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 65. Revisiones médicas.

1. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico, en horas de trabajo, a todos los trabajadores, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento sin

perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social. El reconocimiento médico laboral, es el conjunto de intervenciones médico-preventivas que se practican al trabajador/a en función del riesgo laboral al que esté expuesto.

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 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 mayores de cincuenta años que así lo deseen, se les hará un examen cardiovascular. También, a los trabajadores 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.

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.

4. Para llevar a cabo lo expresado en el presente artículo, se contratará los servicios especializados de una empresa, a la cual también se le encomendará gestiones encaminadas a complementar las prestaciones y servicios cubiertos por la Seguridad Social.

Artículo 66. Protección de la trabajadora embarazada.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que por el Servicio de Prevención y Salud Laboral se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previa evaluación de riesgos en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente. Por ello, La trabajadora embarazada tendrá derecho a que si las tareas asignadas al 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 los artículos 25 y 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 y cuyo desarrollo y concreción se determinará por la Comisión de Igualdad prevista en este Convenio.

En todo caso, la trabajadora conservará el derecho al cobro del conjunto íntegro de sus retribuciones del puesto de origen.

Capítulo VIII. Prestaciones sociales. Formación y perfeccionamiento

Artículo 67. Plan de Pensiones.

La Gerencia de Urbanismo con efectos 1 de enero de 2001, como promotora del Plan de Pensiones de los trabajadores que cumplan los requisitos del artículo 33 del Convenio, se comprometió 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 Excelentísimo Ayuntamiento Pleno en la del 29 de marzo del mismo año, instrumentando a tales efectos, el 20% del premio extraordinario a efectos pasivos del artículo 33, 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 artículo 33. Los trabajadores que al llegar al momento de su jubilación no tuviesen reconocidos los 20 años de antigüedad establecidos en el artículo 33, 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. Dicha revisión deberá además realizarse individualmente en el momento de la jubilación de cada trabajador/a, comprobándose en la misma que se cumple la garantía definida en el presente artículo.

Igualmente, con efectos 1 de enero de 2002, como consecuencia de la negociación colectiva se acordó incluir en el citado Plan de Pensiones al personal contratado con dos años de antigüedad reconocida en la Gerencia de Urbanismo, y al cumplimiento de las Especificaciones y aportaciones aprobadas por Consejo de Gobierno de la Gerencia de Urbanismo en su sesión de fecha 7 de julio de 2005.

En dicha negociación y a efectos del Plan de Pensiones se dispuso que se entenderá 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 períodos.

Por último, con efectos 1 de enero de 2007, e igualmente como consecuencia de la Negociación Colectiva se acordó incluir en el citado Plan de Pensiones al personal contratado con seis meses de antigüedad reconocida en la Gerencia de Urbanismo, y al cumplimiento de las Especificaciones y aportaciones aprobadas por Consejo de Gobierno de la Gerencia de Urbanismo en su sesión de fecha 10 de octubre de 2007.

En esta última negociación se estableció que la antigüedad considerada al personal no fijo a efectos del Plan de Pensiones será, exclusivamente, la correspondiente a los servicios prestados a esta Gerencia.

Como en el resto de cuestiones relacionadas con la interpretación del presente Convenio, la Comisión Paritaria está habilitada para adecuar e interpretar las cuestiones que puedan surgir en la aplicación de lo expresado en el presente artículo.

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 68. Anticipos reintegrables.

La Gerencia de Urbanismo creará un fondo asistencial con el fin de conceder a sus trabajadores 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 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 6.000 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 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 temporales tendrán derecho a anticipos reintegrables en las condiciones que en cada caso convenga la Comisión Paritaria.

Los trabajadores que teniendo pendiente reintegros del anticipo solicitasen acogerse a algunos de los supuestos contemplados en los artículos 28, 29 y 30, deberán negociar con la empresa la devolución de las cantidades pendientes.

En el supuesto de que un trabajador/a como consecuencia de la utilización de su vehículo, en prestación de servicios a esta Gerencia, tuviera un accidente que requiriese la reparación del mismo, y ya tuviera concedido un préstamo anterior, podrá renegociar la concesión prioritaria de un nuevo préstamo con la Gerencia.

Artículo 69. Ayudas a trabajadores con cónyuges o hijos disminuidos o incapacitados.

Los trabajadores 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) 2.081,05 euros/anuales, lo que hace un importe mensual de 173,42 euros.

b) Si la persona o personas a su cargo reciben algún tipo de educación o asistencia especial, formación profesional, etc. podrá percibir hasta 3.730,00 euros/anuales más, previa justificación de gastos.

Artículo 70. 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 41.220,63 euros. En caso de invalidez por la misma causa, la Gerencia de Urbanismo abonará al trabajador/ a en función del grado de aquélla, hasta 82.438,98 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 aquél o a sus herederos, la cantidad de 41.220,63 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 71. Ayuda escolar.

Todos los trabajadores 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, como máximo 65,32 euros mensuales, por hijo.

b) Para los comprendidos en edad de Segundo Ciclo de Educación Infantil, tendrán derecho a percibir como máximo 79,57 euros mensuales, si están inscrito en centros privados. En caso de asistir a escuela pública la cantidad será de 109,25 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 que tengan hijos que cursen estudios de Educación Primaria, percibirán 157,94 euros anuales, por cada hijo.

d) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Primer Ciclo de

E.S.O., percibirán 185,25 euros anuales por cada hijo.

e) Todos los trabajadores que tengan hijos cursando estudios de Segundo Ciclo de E.S.O. o Ciclo Formativo de Grado Medio percibirán por cada uno de los hijos 200,70 euros anuales.

f) Todos los trabajadores que tengan hijos que cursen estudios de Bachillerato L.O.G.S.E. o Ciclo Formativo de Grado

Superior percibirán 233,95 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 171,94 euros anuales, para el propio trabajador/ a.

h) Todos los trabajadores 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 233,95 euros anuales, por cada hijo que se encuentre en esta situación.

i) Todos los trabajadores 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 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 fijo dentro de esta Gerencia.

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

Los trabajadores que acrediten tener familia numerosa o familia monoparental, 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 del término municipal de Sevilla en un radio superior a 50 kms., 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 904,90 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 aquél la demostración de estas condiciones.

El personal de nuevo ingreso que se incorpore antes del 31 de enero del año siguiente al comienzo del curso escolar, tendrá derecho a percibir el 100% de las ayudas que solicite, siempre que se cumplan los requisitos enumerados.

Artículo 72. Ayudas Médicas.

Todos los trabajadores 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 756,45 euros anuales por miembro de la unidad familiar. Excepto si se es familia numerosa, en cuyo caso este tope se aumentará en un 10%.

— Cirugía láser oftalmológica para el trabajador/a: hasta un 50% del importe total de la intervención, no pudiendo ser esta ayuda superior a 250,00 euros anuales.

— Gafas, lentillas, sillas de ruedas que no cubran el sistema de la Seguridad Social y prótesis en general, la cantidad máxima de 149,63 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 aquél la demostración de estas condiciones.



Artículo 73. 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 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 74. 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, todas aquellas publicaciones que realice con una reducción del 50% sobre el precio establecido de venta al público.

Artículo 75. 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, 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.

El objetivo básico del citado Plan es el de mejorar las competencias y cualificaciones de los trabajadores de la Gerencia, como fomento de la carrera profesional y personal del trabajador/a, permitiendo compatibilizar la mayor eficacia y la mejora de la calidad de los servicios que prestan. Es decir los cursos que se ofrezcan deberán estar relacionados con las funciones que desarrollan los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de los distintos servicios o unidades. Por ello dicho Plan deberá sustanciarse en el análisis de las deficiencias que puedan identificarse respecto a las diferentes categorías profesionales en los distintos servicios o unidades, derivadas de cambios normativos, adaptación a las nuevas tecnologías y programas informáticos, modificación de la estructura orgánica o cualquier otro motivo que dificulte el desarrollo de las funciones asignadas a los trabajadores que ocupan las distintas plazas de la plantilla.

En el primer trimestre de cada año, se hará pública la programación de los distintos cursos, charlas, conferencias, etc., tanto de los organizados por la



Gerencia como de los ofertados por otros organismos, abriéndose un plazo de quince días para que los trabajadores presenten sus solicitudes.

No obstante, si durante el año se tuviese conocimiento de otros cursos, organizados por otros organismos y que pueden añadirse a los programados en el Plan de formación, este hecho deberá ser trasladado en el menor tiempo posible al Comité de Empresa para su posterior difusión a todos los trabajadores, y podrá conllevar, en su caso, la modificación de la programación inicial.

Todas las solicitudes serán estudiadas por la Comisión de Formación quien, de acuerdo con unos criterios claros y objetivos, seleccionará a los asistentes a los distintos cursos, dentro del límite de plazas ofertadas. Tanto los criterios de selección como la relación de solicitudes y la de asistentes, se harán públicos para general conocimiento.

Por otro lado, los trabajadores, a nivel individual, con la conformidad de su Director/a de Departamento o Jefe/a de Servicio o Unidad 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 artículo 26, 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 celebrase fuera de la provincia.

Todos los trabajadores tendrán derecho a que se les pueda conceder la asistencia a los distintos cursos, y una vez concedidos el cómputo horario se realizará con arreglo a las siguientes reglas:

1. Cursos necesarios para el desempeño de las funciones asignadas al trabajador/a: el tiempo necesario para asistir al curso, adaptado a su jornada laboral o si esto no es posible, compensando la asistencia al curso por jornada laboral.
2. Cursos de formación continua: el tiempo necesario para asistir al curso, adaptado a su jornada laboral o si esto no es posible, compensando la asistencia al curso por jornada laboral.
3. Cursos de experto universitario, máster o de larga duración: el tiempo necesario para asistir al curso, compensando la mitad del horario del curso como jornada laboral.

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

Artículo 76. 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 alguna de las dos siguientes licencias:

— Licencia retribuida con derecho a percibir el salario base, complemento de la categoría, pagas extraordinarias, complemento de exclusividad, complemento de jefatura y complemento del artículo 37.2 del Convenio Colectivo 2004-2007, hasta cumplir los sesenta y cuatro años.

— Licencia retribuida del 85% de la jornada anual, percibiendo mensualmente la totalidad de los conceptos retributivos fijos y periódicos que viniera cobrando por el desempeño de su trabajo hasta cumplir la edad de 64 años.

No obstante lo anterior, para aquellas categorías en las que con la mera aplicación de los conceptos salariales recogidos en este artículo no se supere el tope legal de cotización a la Seguridad Social, la Gerencia retribuirá mensualmente un Complemento Personal Transitorio Absorbible para garantizar la base de cotización o en su caso la base máxima pensionable, de forma que no se vea afectada la pensión de jubilación.

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 período 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 77. Jubilación anticipada.

1. Jubilación anticipada total.

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, atendiendo y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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

Edad	Total Euros
62 años de edad	30.000,00
61 años de edad	36.000,00
60 años de edad	42.000,00

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.

2. Jubilación anticipada parcial.

Los trabajadores de la Gerencia, a partir de los 60 años y antes de los 65, que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente, tendrán derecho a jubilarse parcialmente y continuar prestando servicios en la Gerencia a tiempo parcial, en las condiciones establecidas legalmente.

Artículo 78. Sustitución del trabajador/a jubilado.

Al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 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 79. 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 80. Adaptación de puestos de trabajo a trabajadores 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 81. 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 82. 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.

Los trabajadores que así lo soliciten, recibirán un certificado que acredite lo recogido en este artículo con señalamiento de la póliza suscrita.

Artículo 83. 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 (Personal de Oficios) 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 84. Asistencia Letrada.

1. La Gerencia de Urbanismo garantizará la asistencia jurídica a los trabajadores que previamente lo soliciten por razones de conflictos derivados de la prestación de sus servicios.
2. A los efectos establecidos en el apartado anterior, el importe de la prestación será el equivalente a las minutas del procurador y letrado que lo representen y defiendan respectivamente, cuyo importe, en el caso del letrado, se determinará en función de la complejidad del asunto y del trabajo efectivamente desempeñado y teniendo como referencia el Baremo Orientador de Honorarios Profesionales del Colegio de Abogados de Sevilla.
3. Si el trabajador/a fuera condenado en sentencia firme por cualquier órgano de la jurisdicción civil por ser su conducta dolosa o constitutiva de imprudencia grave o de la jurisdicción penal, perderá el derecho a esta prestación y quedará obligado a restituir las cantidades que por este concepto hubiere percibido hasta entonces.

Capítulo IX. Acción sindical y derechos sindicales

Artículo 85. 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 86. El Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el único órgano representativo unitario del conjunto de los trabajadores 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 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 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 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 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 artículo 89.

Artículo 87. Derecho de reunión.

Con independencia del derecho de Asamblea regulado en el artículo 77, siguientes y concordantes del Estatuto de Trabajadores, el Comité de Empresa podrá celebrar asambleas con los trabajadores 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 88. 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. Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de personal, así como el resto de las resoluciones y acuerdos de la Gerencia, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la misma y los organismos o tribunales competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Gerencia, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

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 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 artículo 22 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, 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 el orden del día de los distintos órganos de gobierno, así como recibir notificaciones en materia de Recursos Humanos. También recibirá 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, «Boletín Oficial» de la provincia 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, 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.

Los informes que deba emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas, deben evacuarse en el plazo de quince días. Los referidos informes se incluirán en el expediente administrativo instruido al efecto.

Artículo 89. 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 podrán designar tres representantes de la Sección Sindical.

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 86 de este capítulo.

Los representantes sindicales acreditados podrán asistir a los congresos sindicales que sean invitados, a tal fin podrán contar con hasta ocho días anuales de licencia retribuida.

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 serán respetados 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 Recursos Humanos con una antelación de dos días laborales como mínimo.

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

Artículo 90. 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 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 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 Recursos Humanos de la Gerencia.

i) Y en general cuantas competencias y funciones tengan 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 91. 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 92. Medios para la acción sindical.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de cada una de las Secciones Sindicales un local adecuado, provisto de teléfono, fax, mobiliario y material de oficina, equipos informáticos conectados a Internet y con inclusión de las nuevas tecnologías y programas necesarios, así como de la asistencia técnica, servicio telefónico, correspondencia interna y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales y representativas.

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

Adicional 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, 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 36 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 una información sobre el Complemento de Dedicación y el de Plena Disponibilidad, por cada Servicio o Unidad Administrativa, para elaborar un documento que recoja las necesidades al respecto, para su posterior corrección y que así mismo sirva para la confección de la futura R.P.T.

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

Adicional segunda.

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.

Para ello, la empresa se compromete a presentar un estudio sobre la creación de un cuerpo propio de funcionarios de la Gerencia, tras el cual se negociará con el Comité de Empresa la funcionarización, en ese cuerpo, del personal laboral de la Gerencia.

No obstante, si en el transcurso de estos procesos, cualquier circunstancia genera una situación de funcionarización al margen de la que se esté negociando, también deberá ser negociado el correspondiente proceso que esa situación genere.

Adicional tercera.

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

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.

Adicional cuarta.

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.

Adicional quinta.

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

Adicional sexta.

La Gerencia de Urbanismo y el Comité de Empresa se comprometen a realizar un

estudio de estructura salarial de esta Gerencia, en consonancia a la R.P.T. que se elabore y los posibles ajustes que genere la valoración de puestos de trabajo.

Adicional séptima.

Durante el próximo año 2009, 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, del carné de conducir.

Adicional octava.

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 que prestan sus servicios en la Gerencia de Urbanismo.

Adicional novena.

La Gerencia de Urbanismo promoverá y apoyará la práctica del deporte colectivo entre sus trabajadores, 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.

Adicional décima.

Para la implantación de las medidas y acciones encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de Hombre y Mujeres, se constituirá una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, tres en representación de los trabajadores y tres por parte de la empresa, que velará, en el ámbito del presente convenio, por evitar cualquier condición o circunstancia personal y/o social, especialmente aquéllas vinculadas al sexo o el género, así como promover la igualdad de trato.

Sin perjuicio de lo anterior, dicha Comisión de Igualdad deberá elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la citada norma legal, consensuando así un conjunto ordenado de medidas que garanticen la igualdad de trato sin discriminación por razón de sexo.

Para la elaboración del Plan, los miembros de la comisión de igualdad, elaborarán un reglamento de funcionamiento de dicha Comisión y ejecutarán el plan dentro del año 2009.

Adicionalmente la Comisión de Igualdad elaborará sendos protocolos en materia



de «acoso sexual o por razón de sexo» y «acoso moral y laboral», estos documentos recogerán un conjunto de medidas tendentes a la prevención de cualquier tipología de acoso en el seno de la empresa y articularán, a su vez, los procedimientos para formular denuncias y reclamaciones por estas causas.

La instrucción de las denuncias y/o reclamaciones, así como cualquier actividad tendente al esclarecimiento de los hechos, deberá llevarse a cabo con las debidas garantías de objetividad, confidencialidad y protección de la intimidad de los trabajadores afectados.

Adicional undécima.

De acuerdo con la normativa en vigor sobre violencia de género, cuando en estos supuestos sea declarada judicialmente una víctima de violencia de género y sea necesario el alejamiento de la trabajadora de su lugar habitual de trabajo, la Gerencia, y a petición de la trabajadora afectada, procurará buscarle un puesto de trabajo por el tiempo que sea necesario, en otro organismo municipal.

Igualmente, tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada con un mínimo de media hora y un máximo de dos tercios de su jornada diaria, con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo en adaptación de horario. Las faltas de asistencia al trabajo totales o parciales de las víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas, con las consideraciones que así lo determinen los servicios sociales de atención.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

En los supuestos por violencia de género, la mujer afectada tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo durante seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiera la continuidad de la suspensión con un máximo de dieciocho meses.



Adicional duodécima.

De acuerdo con la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y en función del número de trabajadores que conformen la plantilla de este organismo, la Gerencia creará un servicio de prevención propio, con las medidas para la organización y los medios que debe tener este servicio. También ejercerá las funciones de vigilancia y control de la salud.

La Gerencia habilitará un local adecuado destinado a los primeros auxilios y a otras posibles atenciones sanitarias, el cual dispondrá como mínimo, de un botiquín, una camilla y una fuente de agua potable.

Adicional decimotercera.

En relación con el sistema de aportaciones al plan de pensiones regulado en el presente Convenio, la exigencia del cumplimiento de la garantía del 20% del premio extraordinario a efectos pasivos, así como el régimen de aportaciones aplicable a las futuras incorporaciones de personal, estarán condicionadas y se someterán a negociación, en el caso de que el Ayuntamiento de Sevilla externalice sus compromisos respecto a la nómina que viene abonando al personal pasivo en concepto de premio extraordinario, tomando como referencia el modelo que allí se aplicara.

Disposiciones Transitorias**Transitoria primera.**

Las modificaciones operadas en el artículo 18 «Jefaturas», entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Las modificaciones operadas en los artículos 25.1 párrafo segundo y 27 entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2009.

Las modificaciones operadas en el artículo 24.1 a) párrafo primero entrarán en vigor a partir del día primero del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio.

Transitoria segunda.

La Gerencia de Urbanismo se compromete a poner en marcha en el año 2009, la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo.

Transitoria tercera.

Se negociará la unificación de las diferentes retribuciones complementarias que se determinen bajo un mismo Complemento Específico valorado por puntos a través de diferentes subconceptos, una vez aprobada la Relación y Valoración de

Puestos de Trabajo, en un plazo máximo de tres años, a partir de la firma del presente Convenio.

Transitoria cuarta.

Se suspende la aplicación del artículo 48.1 «Revisión de las retribuciones en función del incremento del I.P.C.», hasta el 31 de diciembre de 2011, resultando de aplicación en todo caso, la cláusula de revisión del Ayuntamiento de Sevilla.

Respecto al seguro de salud, la Gerencia se compromete a negociar con la empresa adjudicataria del seguro la obligatoriedad de que cuando el trabajador/a asegurado se jubile, si lo desea, pueda continuar dentro del seguro de salud, tanto él como todos los asegurados en su póliza que se encuentren suscritos en el momento de su jubilación, con la mensualidad que se negocie, reconociéndole la antigüedad en la póliza, aunque abonándola íntegramente dicho trabajador/a jubilado.

Transitoria sexta.

Los trabajadores que a la firma del Convenio Colectivo 2004-2007, 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, podría modificar su percibo.

Transitoria séptima.

El artículo 37.2 del anterior Convenio Colectivo (2004-2007): «Los complementos de jefatura del Director/a Técnico, Director/ a de Organización y Administración, 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», solo será de aplicación a los niveles de jefaturas expresados que estén cubiertos a final del año en que se firma el presente Convenio (2009).

Disposiciones finales

Final 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 Real Decreto 383/1984, debiendo aportar el certificado oficial establecido.

Final segunda.

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

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

Final 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.

Final 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 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones de Orden Social, y al presente Convenio.

Final quinta.

Se creará una Comisión formada por la empresa, comité y secciones sindicales, que realizarán 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..., encaminadas a la mejora de la asistencia social.

Final 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.

Se creará una Comisión de carácter paritaria integrada por tres miembros de la Gerencia de Urbanismo y 3 de la representación social para la organización y control de la misma.

La Gerencia realizará gestiones encaminadas a intentar conseguir la ampliación de la Caseta de Feria.

Final 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, 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.

Final 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.

Final novena.

La aplicación de la Ley de Prevención y Control Integrado de la Contaminación (Ley 16/02) y la entrada en vigor de la Ley de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental (Ley 7/07) 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.

Final 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 que conforman dichas categorías, en base a treinta días mensuales de trabajo, al igual que en el resto de categorías.

Final undécima.

Bajo el principio de no discriminación, la Gerencia de Urbanismo garantizará a sus trabajadores la misma consolidación y nivel, que el personal funcionario del Excelentísimo 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.

Final duodécima.

De acuerdo con la normativa vigente, las ayudas sociales que se reciben y que tienen como destino el tratamiento o restablecimiento de la salud (tratamientos odontológicos, gafas,...etc.) no tienen la consideración de renta sujeta a impuesto, quedando por lo tanto excluidas de gravamen a partir del 1 de junio de 2008.

Final decimotercera.

Con motivo de la extensión de las nuevas tecnologías, y con el objeto de regularizar su uso, se constituirá en el año 2009, una Comisión Paritaria para redactar y negociar con la representación social, un Reglamento que regule el uso adecuado de los sistemas informáticos y redes de comunicaciones de la Gerencia de Urbanismo.



Anexo número 1

Tabla Salarial del Convenio Colectivo del Personal de la Gerencia de Urbanismo para 2008

<i>Categoría</i>	<i>Sueldo Base</i>	<i>Cpto. Categoría</i>	<i>Pagas Extras</i>	<i>Total</i>
Técnico Superior	17.107,75	12.558,89	12.361,10	42.027,74
Técnico Medio	14.701,10	10.792,30	10.622,25	36.115,65
Técnico Especialista	11.429,70	8.390,58	8.258,45	28.078,73
Técnico Auxiliar	9.954,74	7.307,86	7.192,75	24.455,35
Personal de Oficios	9.824,02	7.212,14	7.098,40	24.134,56
Ayudante	9.482,28	6.960,84	6.851,30	23.294,42
Ordenanza	9.279,85	6.812,51	6.705,15	22.797,51

Anexo número 2

Importe anual del complemento por exclusividad para 2008

<i>Puesto de Trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
Director	18.071,16
Director de Departamento	15.268,08
Jefe de Servicio	12.149,88
Subjefe / Adjunto de Servicio	10.919,40
Jefe de Sección Técnico Superior	10.331,52
Subjefe / Adjunto de Sección Técnico Superior	9.082,92
Jefe de Negociado Técnico Superior	8.181,72
Subjefe / Adj. Negociado Técnico Superior	7.916,28
Técnico Superior	7.827,84
Jefe de Sección Técnico Medio	10.083,96
Adj. Sección Técnico Medio	8.602,20
Jefe de Negociado Técnico Medio	7.960,68
Subjefe / Adj. Negociado Técnico Medio	7.499,04
Técnico Medio	7.100,76
Jefe de Sección Técnico Especialista	9.868,80
Adj. Sección Técnico Especialista	8.512,20
Jefe de Negociado Técnico Especialista	7.606,56
Subjefe / Adj. Negociado Técnico Especialista	6.525,72
Técnico Especialista	6.331,80
Jefe de Negociado Técnico Auxiliar	7.233,72
Subjefe / Adj. Negociado Técnico Auxiliar	6.162,72
Técnico Auxiliar	5.655,36
Jefe de Negociado Personal de Oficios	7.050,24
Subjefe / Adj. Negociado Personal de Oficios	6.046,08
Personal de Oficios	5.257,08
Ayudante	4.903,20
Ordenanza	4.504,80

El importe de este complemento se distribuirá en doce mensualidades.

Anexo número 3

Importe anual de los complementos de dedicación y plena disponibilidad para 2008

1. Complemento de dedicación.

<i>Puesto de Trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
Director	10.019,28
Director de Departamento	9.520,08
Jefe de Servicio	8.622,00
Subjefe / Adjunto de Servicio	7.679,76
Jefe de Sección Técnico Superior	7.227,84
Subjefe/Adjunto de Sección Técnico Superior	6.930,12
Jefe Negociado Técnico Superior	6.566,88
Subjefe/ Adjunto de Negociado Técnico Superior.	6.347,88
Técnico Superior	5.996,88
Jefe de Sección Técnico Medio.	6.555,36
Subjefe/Adjunto Sección Técnico Medio	6.227,76
Jefe de Negociado Técnico Medio	5.825,88
Subjefe / Adjunto Negociado Técnico Medio .	5.587,56
Técnico Medio.	5.199,48
Jefe de Sección Técnico Especialista	5.566,20
Subjefe/ Adjunto de Sección Técnico Especialista .	5.292,24
Jefe de Negociado Técnico Especialista	4.821,24
Subjefe/ Adjunto Ngdo. Técnico Especialista .	4.515,24
Técnico Especialista	4.149,00
Jefe de Negociado Técnico Auxiliar	4.345,80
Subjefe / Adjunto Técnico Auxiliar.	4.038,84
Técnico Auxiliar / Auxiliar de Dirección	3.953,04
Técnico Auxiliar	3.638,16
Jefe de Negociado Personal de Oficios.	4.308,12
Subjefe / Adj. Negociado Personal Oficios. . .	3.997,80
Personal de Oficios	3.555,60
Ayudante	3.415,68
Ordenanza	3.311,76

2. Complemento de plena disponibilidad.

<i>Puesto de Trabajo/Categoría</i>	<i>Importe</i>
Director	13.617,96
Director de Departamento	11.352,00
Jefe de Servicio	9.048,48
Subjefe / Adjunto de Servicio	7.398,36
J.Sección, Subj./Adj. Sección., J.Ngdo.	
Subj./Adj. Ngdo. y Técnico Superior	6.169,32
Jefe Ngdo., Subjefe/Adj. Ngdo y Técnico Medio	4.934,76
Subjefe / Adjunto de Negociado (Técnico	
Especialista, Técnico Auxiliar y Personal de	
Oficios)	4.100,40
Técnico Especialista	3.785,88
Técnico Auxiliar, Personal de Oficios,	
Ayudante y Ordenanza	2.879,04

El importe de estos complementos se distribuirá en doce mensualidades.

Anexo número 4

Importe Anual del Complemento de Jefatura para 2008

<i>Puesto de Trabajo</i>	<i>Importe</i>
Director	23.734,32
Director de Departamento	21.526,92
Jefe de Servicio	17.154,48
Subjefe / Adjunto de Servicio	10.713,96
Jefe de Sección	8.195,64
Subjefe / Adjunto de Sección	6.888,36
Jefe de Negociado	4.242,72
Subjefe / Adjunto de Negociado	2.752,32

El importe de este complemento se distribuirá en doce mensualidades.

Anexo número 5

1. Importe Anual del Complemento de Cualificación Tecnológica para 2008.

<i>Categoría</i>	<i>Importe</i>
Técnico Superior	2.141,00
Técnico Medio.	2.016,59
Técnico Especialista	1.847,48
Técnico Auxiliar	1.771,24
Personal de Oficios	1.764,48
Ayudante	1.746,80
Ordenanza	1.736,35

2. Importe Anual del Complemento de Auxiliar de Dirección para 2008.

<i>Categoría</i>	<i>Importe</i>
Técnico Auxiliar (Auxiliar de Dirección)	2.573,76

3. Importe Anual del Complemento de Productividad para 2008.

<i>Categoría</i>	<i>Importe</i>
Personal de Oficios (Conductor Gerente)	3.104,76

4. Importe Anual del Complemento de Nocturnidad para 2008.

<i>Categorías</i>	<i>Importe</i>
Todas	1.331,64

El importe de estos complementos se distribuirá en doce mensualidades.

