

CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Utrera (4100430), suscrito por la referida Corporación y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-04 a 31-12-07.

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

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

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

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, suscrito por la referida Corporación y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-04 a 31-12-07.

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

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

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

Sevilla, 16 de mayo de 2005.- El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

En la ciudad de Utrera, siendo el día treinta de julio de dos mil cuatro, se reúnen, al objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Utrera, que ha de regir desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2007, se reúnen:



En nombre del Comité de Empresa: Don Miguel Caro García, don Antonio León Jiménez, doña Rosario Sánchez Montero, don Diego Reguera Muñoz, don Juan José Alfaro Casado, don Juan Carlos Ciscares Franco, don Claudio Sánchez Santos, don Joaquín Jiménez Piña y don Juan Pedro Monago Serrano.

En representación del sindicato C.S.I.F.: Don Antonio Rincón Rubio.

En representación del sindicato C.C.O.O.: Don José Nicolás Ortiz.

En nombre del la Corporación Municipal: Don Francisco Jiménez Morales, Alcalde-Presidente, y doña M^a Ángeles Sánchez Herrera, Concejala Delegada de Régimen Interior y Recursos Humanos.

Leído el Convenio Colectivo, objeto de la reunión, íntegramente por los señores asistentes, se prestó su conformidad al mismo y se procedió a su firma por parte de los miembros del Comité de Empresa, las Centrales Sindicales mencionadas, el Sr. Alcalde y la Sra. Delegada de Régimen Interior y Recursos Humanos, quedando en consecuencia condicionado en cuanto a su efectividad a su aprobación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento y demás trámites reglamentarios.

Para prueba y constancia de conformidad, se expide la presente acta, que firman todos los presentes en el lugar y la fecha antes mencionados.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.

AYUNTAMIENTO DE UTRERA.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de régimen laboral del Excmo. Ayuntamiento de Utrera.

Artículo 2. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan en Convenios posteriores, en cuyo momento desaparecerán.





Si por parte del Ayuntamiento se procede al cierre de un centro de trabajo o departamento, el personal fijo al servicio de éste, se reubicará entre los servicios restantes sin menoscabo de que los puestos a cubrir sean ofertados al resto de trabajadores para que puedan otorgarse por orden de antigüedad, o en caso de empate en este aspecto, por orden de edad, entre los solicitantes de la misma. Una vez cubiertos los puestos, las vacantes producidas por quienes los hayan ocupado podrán ser adjudicadas siguiendo el mismo criterio anterior entre el resto de los trabajadores.

Si el servicio se cediera a un tercero, se dará la opción al trabajador de elegir entre permanecer al servicio del Ayuntamiento o pasar a formar parte de la empresa a la cual se ceda el citado servicio. El Ayuntamiento se compromete a velar por que esos trabajadores mantengan sus condiciones laborales en este caso.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1.- Este Convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

2.- Con independencia de lo anterior, surtirá efectos por cuatro años, desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

3.- Si cualquiera de las partes que suscriben el presente Convenio no formulase la denuncia de éste con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de finalización de su plazo de vigencia, este Convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año más, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales a partir de 1 de enero de 2008, con el incremento económico que en su caso establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4. Comisión de Seguimiento, Control y Desarrollo.

Se constituye una Comisión paritaria de Seguimiento, Control y Desarrollo, integrada por miembros de las centrales sindicales (2 de la central sindical mayoritaria en el Comité de Empresa y 1 de cada una de las restantes que firman el presente convenio) e igual número de representantes por parte de la Corporación. Los acuerdos a que llegue esta Comisión habrán de estar respaldados necesariamente, además de por los miembros de la Corporación pertenecientes a esta Comisión, por todos los miembros del Comité de Empresa. Para la convocatoria de esta Comisión será suficiente que sea solicitada por cualquiera de las partes firmantes, debiendo ir acompañada de una propuesta de los asuntos a tratar. En el plazo de cinco días a partir del día siguiente al que la otra parte reciba la petición de la convocatoria, deberá fijarse la fecha de la misma, siendo obligatoria la asistencia de las partes. Igualmente, la Corporación podrá convocar la Comisión siempre que lo estime oportuno.



Caso de que no fuera posible el acuerdo en algún tema, antes de acudir las partes a los Tribunales Ordinarios, se intentará el acto de conciliación en el SERCLA.

Artículo 5. Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y cómputo anual.

Capítulo II. Organización del Trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Modificación de las condiciones de trabajo.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrán acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, y con un máximo de doce meses.

Artículo 7. Periodo de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior de la empresa, tanto para el personal fijo, discontinuo como el eventual, si existiesen, contratados por tiempo cierto o por obra determinada, irán precedidas de un período de prueba de trabajo efectivo cuya duración, en función de la labor a realizar, es la siguiente:

Grupos A y B: 2 meses.

Grupos C y D: 1 mes.

Grupo E: 10 días.

Se considerará superado este período si dentro del plazo anteriormente establecido no se recibe en la Delegación de Personal un informe negativo del responsable del servicio correspondiente.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo 8. Salario Base.



Es el que se determina para cada uno de los seis grupos de clasificación en que se organizan los empleados de este Excmo. Ayuntamiento. Su cuantía será la siguiente:

Grupo	Categoría	Mensual
A	Técnico Superior, Profesor Titulado Superior	1.048,64 euros
B	Técnico Medio, Monitor Diplomado, Profesor Titulado Medio	890,00 euros
C	Admvo., Delineante, Monitor Grado Superior, Encargado Gral.	663,43 euros
D	Oficial. 1ª de Oficios, Conductor, Aux. Admvo., Delineante Aux.,Auxiliar-Notificador, Notificador, Monitor Grado Medio, Inspector, Animador.	542,47 euros
E	Oficial 2ª, Ayudante, Cuidador, Peón 1ª, Guarda, Personal de limpieza, Peón en general.	495,24 euros

Artículo 9. Antigüedad.

Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Todo empleado, una vez adquirida la condición de trabajador fijo, se le reconocerá a efectos de antigüedad el tiempo trabajado como contratado en la Administración Pública.

Grupo	Antigüedad
A	40,29 euros
B	32,24 euros
C	24,20 euros
D	16,17 euros
E	12,13 euros

Artículo 10. Pagas Extraordinarias.

Serán de dos al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad más el 40 % del complemento de Destino. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, relativas a los períodos de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

Para años posteriores se aplicarán los mismos criterios que se establezca en la

Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Artículo 11. Complemento de Destino.

Este complemento viene a retribuir al trabajador en función de la categoría que ostenta y de conformidad con el nivel (anexo I) que se le asigne en la R.P.T. a cada una de estas Categorías.

Como cuantía básica para todas las Categorías que ocupen puestos de trabajo no incluidos en la Relación de puestos de Trabajo, serán las que se establecen a continuación:

Categoría	Mensual
Técnico Superior, Profesor Titulado Superior	519,35 euros
Técnico Medio, Monitor Diplomado, Profesor Titulado Medio	417,93 euros
Administrativo, Delineante, Monitor Grado Superior, Encargado Gral.	332,58 euros
Oficial 1 ^ª de Oficios, Conductor, Aux. Admvo., Delineante Aux., Monitor Grado Medio, Auxiliar-Notificador, Inspector, Animador, Notificador	268,53 euros
Ayudante, Cuidador, Oficial 2. ^ª	225,85 euros
Peón 1. ^ª , Personal de limpieza, Guarda	204,51 euros
Peón	183,15 euros

Artículo 12. Complemento específico.

Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad y otros.

La cuantía será la que se establezca para el puesto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de su actividad profesional en el puesto correspondiente por lo que este complemento no tiene carácter consolidable.

Como cuantía básica de todos los puestos de trabajo se establece la cantidad que se especifica a continuación:

Categoría	Mensual
Técnico Superior, Profesor Titulado Superior	280,00 euros
Técnico Medio, Monitor Diplomado, Profesor Titulado Medio	250,00 euros

Administrativo, Delineante, Monitor Grado Medio, Encargado Gral.	200,00 euros
Oficial 1ª de Oficios, Conductor, Aux. Admvo., Delineante Aux, Notificador, Monitor Grado Medio, Auxiliar notificador, Inspector, Animador	172,26 euros
Ayudante, Oficial 2ª, Cuidador	172,26 euros
Peón 1.ª, Personal de limpieza, Guarda	135,34 euros
Peón	17,31 euros

Artículo 13. Servicios Extraordinarios.

Los servicios extraordinarios prestados, debidamente autorizados y siempre fuera de la jornada laboral, se abonarán conforme el cuadro siguiente, o bien con descanso compensatorio doble, a elección del trabajador.

Se abonarán de la siguiente forma:

— En horario diurno, entre las 6.00 y las 22.00 horas:

Para el año 2004

Grupo A	18,78 euros/h.
Grupo B	15,57 euros/h.
Grupos C, D y E	11,58 euros/h.

Para el año 2005

Grupo A	19,78 euros/h.
Grupo B	16,57 euros/h.
Grupos C, D y E	12,58 euros/h.

Para el año 2006

Grupo A	21,20 euros/h.
Grupo B	17,99 euros/h.
Grupos C, D y E	14,00 euros/h.

Para el año 2007

Grupo A	22,50 euros/h.
Grupo B	19,29 euros/h.
Grupos C, D y E	15,30 euros/h.

— En sábados, domingos y festivos los valores de la tabla anterior se verán incrementados en 2,00 euros/h.

— En horario nocturno, entre las 22.00 y las 6.00 horas se contempla un incremento de 1,50 euros/h. sobre los valores anteriores.

Si el precio de la hora ordinaria superase en algún momento, para un grupo determinado, al de la hora extraordinaria, según lo establecido en el cuadro anterior, se modificarán estos valores para adaptarlos al valor de la hora ordinaria. A los efectos del cálculo de la hora ordinaria se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario Base; Antigüedad; Pagas Extras; Complemento de Destino y Complemento Específico.

Sólo podrán realizarse servicios fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por la Delegación de Personal, a instancias de la Jefatura del Servicio afectado.

Mensualmente la Delegación de Personal, informará por escrito al Comité de Empresa de las gratificaciones que por este motivo se devenguen.

Con motivo de elecciones y sufragios, ambas partes acordarán la indemnización que proceda a los trabajadores que participen en las mismas.

Según el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, el número de horas extraordinarias, a realizar por cada trabajador, no podrá ser superior a 80 al año.

Artículo 14. Dietas y Desplazamientos.

Todos los empleados que por necesidades del servicio o por orden de la Corporación, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de las que radique su centro de trabajo y no pudiera proveérsele de medios, el Ayuntamiento les compensará si utilizan medios propios de la siguiente forma:

Sevilla	15,67 euros
El Palmar	6,72 euros
Guadalema	8,08 euros
Pinzón	13,44 euros
Trajano	11,25 euros
Dos Hermanas	11,08 euros
Lebrija	18,48 euros

Para los que tuvieran que desplazarse a localidades distintas de las anteriormente citadas: A 0,22 euros por km.

Estas cantidades se verán incrementadas anualmente según establezca la ley en los Presupuestos Generales del Estado.

Dietas a devengar:



Grupo	Alojamiento	Manutención	Dieta entera
A - B	58,90 euros	36,66 euros	95,56 euros
C - D y E	44,47 euros	27,65 euros	72,12 euros

Previo a la prestación del citado servicio y de acuerdo con las tarifas acordadas en el presente Convenio, se podrán solicitar cantidades a cuenta tanto de los gastos de desplazamiento como de las dietas a devengar percibiéndose el importe total y definitivo a la presentación de los debidos justificantes, una vez descontadas las cantidades adelantadas.

Artículo 15. Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, cualquiera que sea su categoría percibirán en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 11,75 euros por noche trabajada, a excepción de los que se encuentren adscritos a servicios de guardería, exclusivamente nocturna por su propia naturaleza, o se haya contemplado dicho plus en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Artículo 16. Quebranto de moneda.

A los trabajadores que realicen funciones de Caja de cobranza y efectúen los trabajos de pagaduría de modo habitual, se les abonará, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 45 euros mensuales a distribuir entre todos los empleados adscritos a la caja cobradora. Estos trabajadores se harán cargo de los posibles descuadres que pudieran producirse en el arqueo diario.

Artículo 17. Plus de objetivos variables. (Productividad)

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo.

En ningún caso las cantidades asignadas por este concepto durante un periodo de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Capítulo IV. Jornadas, horarios, descansos, festivos y vacaciones.

Artículo 18. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho, no



pudiéndose disfrutar de este permiso más de una vez cada 2 años.

b) Por nacimiento o adopción, siete días naturales por cada hijo. Si se trata de una adopción internacional, el tiempo imprescindible hasta un máximo de 21 días.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres, padres políticos y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso, y dos días si es fuera de la provincia. Si el acto es un día no laborable, el permiso será el día laborable inmediatamente anterior o posterior.

d) Por cambio de domicilio, tres días anuales.

e) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello debiendo aportar el trabajador posteriormente el correspondiente justificante.

f) Para someterse a exámenes oficiales, en períodos de un día por examen y en caso de que sea fuera de la provincia serán dos, salvo que ocurra en día laborable, en cuyo caso se amplía hasta tres, entendiéndose por exámenes oficiales aquéllos que estén encaminados a la obtención de un título oficial reconocido por el MEC.

g) Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges, compañeros/as (siempre que se justifique con certificado de convivencia), cinco días laborables; y abuelos, nietos, hermanos, tres días naturales y cinco si el óbito ocurre fuera de la provincia. Dichos días serán inmediatos al óbito. Por fallecimiento de tíos, sobrinos y cuñados, el día del sepelio

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica e ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado

g) (padres, padres políticos, hijos, cónyuges, compañeros/as abuelos, nietos, hermanos) y familiares a cargo del trabajador, hasta un máximo de diez días, estudiándose cada caso concreto por el Comité de Empresa, oída la dirección del servicio, previa solicitud por escrito, salvo en caso de urgencia, que dispondrá de tres días en primera instancia para justificar la necesidad, teniendo que pedir con posterioridad el tiempo que estime necesario y aportar documentalmente datos al respecto.

i) El tiempo imprescindible para el cobro de la nómina mensual en el Banco o Caja donde estuviese depositada y en su caso de los anticipos.

j) Diez días al año para asistencia a congresos, seminarios o cursos sindicales, los delegados y miembros natos, avisando a su jefe de servicio con diez días de antelación justificándose documentalmente.

k) En caso de nacimiento de nietos, un día.

l) A lo largo de un año, el personal podrá disfrutar de hasta ocho días de licencia o permiso retribuidos para asuntos particulares, previa autorización siempre que no suponga quiebra grave del servicio. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso a las vacaciones anuales.

m) A los empleados municipales que asistan a las mesas electorales como representantes de la Administración se les concederá un día de descanso.

Los apartados anteriores, excepto el c), e), f), g),i), k) y m) se establecerán de forma proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 19. Jornada laboral.

Con carácter general, el horario laboral será de 8.00 a 15.00 horas excepto en aquellos servicios que se establezcan en turnos con diferentes horarios. En aquellos servicios en los que el Delegado estime oportuno, podrá modificarse durante el periodo estival quedando establecidas de 7.00 a 14.00 horas.

Durante el Lunes, Martes, Miércoles Santos así como los días laborables de Feria, el horario de trabajo será de 9.00 a 14.00 horas. Aquellos trabajadores que por razón del servicio no puedan hacer uso de esta reducción de jornada, podrán hacerlo en otra fecha, previa solicitud y autorización por la Jefatura del servicio correspondiente.

Artículo 20. Licencias no retribuidas.

1.- En función de las necesidades del servicio, el trabajador que lleve un mínimo de 1 año de servicio, tendrá derecho en el caso de necesidad justificada, a una licencia sin sueldo, de hasta seis meses anuales, no consecutivos, ni acumulables.

2.- Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe que emita el Comité de Empresa y/o de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador.

3.- Si la licencia fuese superior a un mes, será cubierta con sustitutos en un plazo no superior a diez días, siempre y cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Artículo 21. Festivos.

Cuando por necesidades del servicio los trabajadores no puedan descansar los festivos no dominicales, el Ayuntamiento compensará a éstos abonando las horas realmente trabajadas como extraordinarias en el mes siguiente a su realización, o bien con descanso compensatorio doble, cuando el servicio lo permita, a elección del trabajador.

Artículo 22. Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias anuales se fijan en un mes natural o en veintidós días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivos, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de febrero del año siguiente, preferentemente en el periodo comprendido entre el quince de junio y el quince de septiembre, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento, previa consulta con los representantes de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. Para ello antes del 15 de abril se comunicará al Negociado de Personal por cada dependencia, la organización de las vacaciones.

Se establecen unos períodos de vacaciones en función de la antigüedad según la siguiente tabla:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más de servicio: Veintiséis días hábiles.

El trabajador que solicite sus vacaciones anuales y por necesidades del servicio no pueda disfrutarlas dentro del período asignado, tendrá derecho a una ampliación de las mismas en cinco días a continuación del período vacacional que se le asigne por el mes completo de vacaciones no disfrutadas o la parte proporcional que le pudiera corresponder.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas económicamente.

Si durante el período vacacional, el trabajador cursase enfermedad o accidente que implicasen hospitalización, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta el posterior alta de enfermedad o accidente. Otras situaciones de Incapacidad Temporal que pudieran darse, serán objeto de estudio por parte de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Capítulo V. Condiciones Sociales.

Artículo 23. Complemento por Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social, el Ayuntamiento abonará al trabajador que cuente al menos con seis meses de antigüedad en la Empresa, la diferencia que exista entre el total de su



salario real fijo y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social. En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de Incapacidad Temporal, por parte de algún trabajador, el Ayuntamiento, previo estudio con la representación de los trabajadores legalmente constituida en el mismo, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

En los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y/o intervención quirúrgica el Ayuntamiento retribuirá el 100% desde el primer día.

Artículo 24. Ayudas sociales.

Se establece una ayuda al personal fijo, interino e indefinido, para prótesis y odontología de cualquier tipo que haya sido previamente prescrita, por facultativo competente, al trabajador, o familiar con derecho a asistencia médica a cargo de él, con las normas siguientes:

a) Topes máximos anuales por unidad familiar:

Odontología: Prótesis, órtesis, tratamiento odontológico: 500,00 euros.

Gafas y lentillas graduadas: 300,00 euros.

Artículos ortopédicos: 200,00 euros.

De estas ayudas quedan excluidos todos los dispositivos y aparatos que la Seguridad Social está obligada a subvencionar al 100 %.

Dichas cantidades serán abonadas por riguroso orden de antigüedad en la presentación de la solicitud en el Servicio de Secretaría. A la misma deberá acompañarse los documentos originales o fotocopias compulsadas de los mismos que se indican:

- 1.- Prescripción médica o del técnico optometrista.
- 2.- Declaración jurada de que no se ha solicitado ayuda por el mismo concepto a otro u otros organismos.
- 3.- Factura donde conste el gasto realizado.
- 4.- Vida laboral del familiar a cargo para el cual se solicite la ayuda.

Artículo 25. Capacidad disminuida.

Para aquel trabajador que, previo informe del Médico de Empresa, se le acredite una disminución en sus capacidades y no tenga derecho a una Invalidez Permanente, la Delegación de Personal estudiará, junto con los representantes de





los trabajadores y siempre que el trabajador así lo solicite, la posibilidad de adecuarlo a un puesto de trabajo conforme a sus posibilidades, sin merma de sus retribuciones.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado de ropa de trabajo adecuada, tales como impermeables de abrigo o incombustibles, etc., según la índole del trabajo.

Dichas prendas no serán de propiedad del trabajador.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores de este Excmo. Ayuntamiento, se les suministrará los uniformes pertinentes que se acuerden en la Comisión de Ropa de Trabajo, que serán sustituidos con la periodicidad que por la misma se establezca. (Anexo II).

Artículo 27. Reconocimiento médico.

El Ayuntamiento viene obligado a facilitar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual que tendrá carácter de voluntario al margen de aquellos casos en que el Ayuntamiento considere necesario el sometimiento al mismo de un trabajador por motivos de seguridad e higiene en el trabajo, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 28. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento concederá a los trabajadores fijos, anticipos reintegrables sobre el sueldo, de hasta 3.600 euros sin interés alguno, a devolver en un plazo máximo de 36 meses y de hasta 6.000 euros a devolver en un plazo máximo de 48 meses en caso de matrimonio y/o adquisición de la vivienda habitual.

La solicitud de este último tipo de anticipos deberá ir acompañada de la documentación justificativa que corresponda.

Se establece un tope máximo de 18.000 euros mensuales para el otorgamiento de anticipos de los cuales, 6.000 euros se reservarán exclusivamente para un posible anticipo por vivienda o matrimonio al mes.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras no se haya reintegrado el anterior.

Estos préstamos se otorgarán por riguroso orden de entrada en el registro general.

Cada trabajador podrá solicitar la percepción mensual de un anticipo a cuenta de la nómina del mes en curso, que solicitará antes del día 10 del mismo mes.





Artículo 29. Muerte natural.

Si el trabajador fijo, interino o indefinido falleciera de muerte natural o accidente no laboral, encontrándose en activo, la empresa le abonará a los herederos forzosos del fallecido 24.000 euros, con independencia de lo que perciba por parte de los Organismos Oficiales.

Artículo 30. Asistencia laboral y jurídica.

Garantías: Todo trabajador al servicio del Ayuntamiento tendrá garantizado la defensa jurídica y laboral a cargo del Ayuntamiento. A instancias del trabajador el Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del mismo siempre que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, haya sido objeto de acusaciones judiciales, asumiendo este Ayuntamiento los costes y gastos, incluida la fianza, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

El Ayuntamiento garantizará al trabajador que preste servicios como conductor, en caso de retirada del carnet, su adscripción a un puesto adecuado, si no se aprecian culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

Artículo 31. Ayuda por hijos incapacitados.

Los hijos con discapacidad física o psíquica a cargo del trabajador, otorgarán el derecho a que se les subvencionen con 100 euros mensuales en concepto de ayuda social.

Se exceptúan de estas ayudas los hijos que se encuentren trabajando.

Artículo 32. Conductores.

Los trabajadores de este Ayuntamiento que realicen funciones de chófer o conductor en la plantilla tendrán derecho al abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se le exija por esta Empresa para el desempeño de las mencionadas funciones.

Aquel trabajador que sea sancionado por resolución administrativa o judicial, y siempre que no se aprecie negligencia, culpa, dolo o mala fe, será trasladado a otro puesto de trabajo del mismo nivel y de modo provisional.

Capítulo VI. Seguridad y Salud.

Artículo 33. Comité de Seguridad y Salud.

Se observarán las normas sobre Seguridad y Salud en el trabajo establecidas en la legislación vigente en la materia, tanto a nivel autonómico como nacional y europeo.



Existirá siempre un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, compuesto por el número de trabajadores establecidos legalmente e igual número de personas por parte de la Corporación, cuya misión será la de velar por la estricta aplicación de la legislación en vigor.

Los Delegados de Prevención, para el desempeño de sus funciones, podrán hacer uso de las horas necesarias para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y para cualquier otra convocada por la Empresa en materia de prevención de riesgos, así como para las visitas y verificaciones que se realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de riesgos laborales.

Capítulo VII. Jubilación, Seguro de Vida.

Artículo 34. Jubilación.

Los trabajadores fijos que lleguen a la edad de jubilación obligatoria, tendrán derecho a que se les liquide con su última nómina lo que se establece a continuación:

Años 2005 y 2006

Grupos A, B y C	2 mensualidades
Grupos D y E	3 mensualidades

Año 2007

Grupos A y B	2 mensualidades
Grupo C	3 mensualidades
Grupos D y E	4 mensualidades

Se establece un premio de jubilación voluntaria con arreglo a la siguiente escala:

- a) Con 63 años: 15.000 euros.
- b) Con 62 años: 18.000 euros.
- c) Con 61 años: 21.000 euros.
- d) Con 60 años: 24.000 euros.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán en función de las necesidades de los puestos a ocupar, en la oferta del siguiente año.

Artículo 35. Muerte o Incapacidad Permanente derivada de Accidente Laboral.

Este Excmo. Ayuntamiento se compromete a suscribir la siguiente póliza:

- a) Por importe de 24.000 euros, a favor de las personas designadas en el artículo 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador.
- b) Por un importe de 21.000 euros, a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente total.
- c) Por un importe de 24.000 euros, a favor del trabajador que quede en situación de incapacidad absoluta.

Capítulo VIII. Ingresos, Promoción Interna y Traslados.

Artículo 36. Ingresos.

El sistema de contratación en el Ayuntamiento de Utrera de todo el personal excepto los peones y Personal de limpieza se realizará mediante pruebas objetivas, que podrán ser teóricas y/o prácticas, que valoren los conocimientos en base a las funciones a desarrollar.

Para el personal exceptuado en el párrafo anterior el ingreso se efectuará mediante la petición oportuna a la Oficina de Empleo de la localidad (art. 16 del E.T.), caso de no existir bolsa de trabajo de las citadas categorías, previo informe del Comité de Empresa.

En caso de selección mediante Concurso-Oposición, la fase de Concurso no superará los 3 puntos como puntuación máxima.

En las pruebas para la contratación del personal participarán los representantes de los trabajadores. El Tribunal Calificador estará constituido, como mínimo, por:

Presidente: Sr. Alcalde o Concejal en quien delegue.

Secretario: Secretario General del Ayuntamiento o funcionario en quien delegue.

Vocales: Técnico municipal o encargado del servicio.

Un representante designado por el Comité de Empresa.

Artículo 37. Trabajos de superior categoría.

Los puestos de trabajo vacantes por permiso o enfermedad de sus titulares, a instancias de la Corporación, podrán ser desempeñados por trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para ello, siempre que no se produzca menoscabo del servicio al que están adscritos, ya sean de categorías inferiores, o de igual categoría en caso de tratarse de puestos de trabajo de superior retribución.



Dichos trabajadores percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su grupo de clasificación, incluidos trienios, en su caso, y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto que desempeña.

La selección de los trabajadores para tales cometidos se efectuará a propuesta del Concejal Delegado correspondiente, informando a los representantes de los trabajadores.

Esta situación tendrá carácter provisional y en el caso de convertirse la vacante en definitiva, se mantendrá en tanto se cubra mediante procedimiento reglamentario.

Artículo 38. Traslado voluntario.

Todo trabajador fijo laboral podrá solicitar por escrito y a través de Comité de Empresa o Sección Sindical su traslado a otro departamento o centro del Ayuntamiento cuando, por causas profesionales o personales así le convengan, obligándose el Ayuntamiento al estudio de la solicitud correspondiente, procurando atenderlo, salvo causas que lo impidan, siendo estas adscripciones provisionales hasta tanto se provean los puestos mediante concurso de traslado. En el concurso que se realice para tal fin no se valorará el tiempo que se haya estado desempeñando el citado puesto.

Artículo 39. Provisión de vacantes.

El cincuenta por ciento de las vacantes que se produzcan en la plantilla del personal laboral deberán ser ofertadas mediante procedimiento de promoción interna para facilitar el acceso de aquellos trabajadores fijos que, teniendo inferior categoría, demuestren la cualificación necesaria para cubrir dicho puesto, según las aptitudes que determine el Tribunal.

Artículo 40. Promoción y formación profesional.

La Corporación, consciente de la importancia de la formación profesional, potenciará la misma a través de planes de estudios y de formación en colaboración con el Comité de Empresa y/o Secciones Sindicales.

El trabajador fijo tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración si éstas coinciden con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación, y ello resulte más conveniente para la realización del trabajo, la Corporación podrá conceder un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso.

Los planes de formación será expuestos en el tablón de anuncios durante quince



días, transcurridos los cuales, comenzará el plazo de inscripción, que nunca deberá ser inferior a veinte días.

En caso de cursos de perfeccionamiento profesional no organizados por el Ayuntamiento, el trabajador fijo, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de los haberes. Igualmente la Corporación proveerá las ayudas necesarias (becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viajes...) siempre que redunden en beneficio del servicio.

Artículo 41. Clasificación del personal.

La clasificación del personal tiene como objeto la determinación y la ordenación de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignados a los trabajadores de acuerdo con las funciones y tareas que efectivamente desempeñen.

Su clasificación es la siguiente:

- Grupo A: Técnicos Superiores, Profesores Titulados Superiores.
- Grupo B: Técnicos Medios, Profesores Titulados Medios, Monitores Diplomados.
- Grupo C: Delineantes, Administrativos, Monitores Grado Superior, Encargado General.
- Grupo D: Oficiales 1ª de Oficios, Auxiliares Administrativos, Delineantes Auxiliares, Animadores, Coordinadores, Conductores, Monitores Grado Medio, Notificadores, Auxiliares- Notificadores, Animadores, Inspectores.
- Grupo E: Oficiales 2ª, Ayudantes, Peones 1.ª, Personal de limpieza, Cuidadores, Peones.

Antes de crear una nueva categoría no contemplada en el presente Convenio, deberá negociarse con el Comité de Empresa, al objeto de encuadrarla en el grupo que corresponda.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario.

Artículo 42. Faltas.

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán según su índole, en leves, graves y muy graves.

1.- Serán faltas leves:



- a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo inferiores a treinta minutos.
- c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por enfermedad, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) El abandono injustificado por breve tiempo del puesto de trabajo.
- e) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

2.- Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas al mes de puntualidad no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) Desobediencia a sus superiores y autoridades en acto de servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia de público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración al público.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, los trabajos particulares durante la jornada de trabajo y emplear para uso propio material y herramientas del Ayuntamiento .
- j) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.
- k) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- l) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción.
- m) Cualquier otra de análogas características.

3.- Serán faltas muy graves:





- a) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificada, en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) Más de quince faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de dos meses, o treinta en un año.
- c) El abandono del servicio.
- d) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y hacer negociaciones de trabajo por cuenta propia sin la oportuna autorización.
- e) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en los ciudadanos.
- f) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- g) Hacer desaparecer o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación.
- h) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
- i) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o a los administrados.
- j) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la empresa.
- k) La embriaguez o uso de drogas dentro del trabajo, si repercute negativamente en el mismo.
- l) Los malos tratos de palabras y obra, abuso de autoridad y la falta grave de respeto tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo.
- m) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor.
- n) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
- o) La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de seis meses de haberse cometido la primera.
- p) Cualquier otra de análogas características.

Artículo 43. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán





las siguientes:

1.- Por falta leve:

- a) Amonestación verbal en privado.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo entre tres y veinte días.

3.- Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo comprendido entre un año y dos para ascender de categoría.
- c) Despido.

Capítulo X. Derechos Sindicales.

Artículo 44. Derechos de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de su función de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las mismas.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones profesionales o sindicales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulado en el procedimiento sancionador.
- d) Un crédito de 420 horas anuales dentro de la jornada de trabajo retribuidas como de trabajo efectivo previa comunicación a la Delegación de Personal de la utilización de las mismas, a través del Registro de Entrada.
- e) Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura que así lo





manifiesten podrán proceder, previa comunicación a la Delegación de Personal, a la acumulación de horas, estableciéndose para ello una bolsa conjunta con los Delegados Sindicales que correspondan a cada Central Sindical, que serán distribuidas por la Sección Sindical correspondiente.

f) No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Así mismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación. No podrán imponerse sanciones, cualquiera que sea la calificación de la falta, a los miembros del Comité de Empresa sino en virtud de expediente contradictorio instruido al efecto.

Artículo 45. Garantía de los miembros del Comité de Empresa.

No podrán ser despedidos en razón de:

- a) Su pertenencia a una Central Sindical o por desarrollar actividades de una Central Sindical del marco del Convenio o recogidas en la legislación vigente.
- b) Por su actuación como representante legal de los trabajadores.
- c) Presentación de quejas o intervención de procedimiento seguido frente al Ayuntamiento, por supuesto incumplimiento de normas laborales y de Seguridad Social.

En los casos de despido tendrán que ser informados previamente los restantes Delegados, miembros del Comité de Empresa.

En los traslados de puesto o centro de trabajo, si el representante reclama el mismo ante la Magistratura de Trabajo, el traslado quedará en suspenso, salvo que por sentencia lo ratifique el demandado.

Artículo 46. Derecho de reunión y Asamblea.

1.- Realización de asamblea fuera de la jornada de trabajo.

- a) De carácter general: Mediante preaviso de 24 horas a la Delegación de Personal. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Secciones Sindicales o el 20% de la plantilla.
- b) De carácter sectorial o parcial: Podrán ser convocadas, en este caso además, por el 20% de los componentes del grupo afectado mediante preaviso de 24 horas.

2.- Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.





El Comité de Empresa dispondrá de 35 horas anuales para la realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

Las asambleas convocadas para media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán contabilizadas para los convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de tres asambleas anuales. El preaviso para este tipo de asambleas es de 24 horas.

Las asambleas que se convoquen dentro de las horas de trabajo no comprendidas en el párrafo anterior se contabilizarán para sus convocantes y se realizarán con un preaviso de 24 horas si su carácter es excepcional o urgente; si no fuera éste su carácter, el preaviso será de 48 horas.

3.- En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas.

Capítulo XI. Acción Sindical.

Artículo 47. Acción Sindical en el Ayuntamiento de Utrera.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales que, como trabajadores podrán afiliarse a las centrales sindicales y organizaciones internacionales de trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas centrales sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de las corporaciones y otros organismos, teniendo derecho a la protección legal contra todo acto de injerencia a estas últimas, el Ayuntamiento reconoce la existencia de secciones sindicales dentro y en el seno del mismo.

La Corporación dispensará la adecuada protección a los empleados públicos a su servicio contra todo acto antisindical de discriminación o desmérito, relacionado con su empleo.

Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

- a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una central sindical o para que deje de ser miembro de la misma.
- b) Hostigar o relegar de su trabajo a un empleado o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una central sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.
- c) Sujetar el empleo a la condición de la no afiliación a una central sindical o a la





exigencia de causar baja en la misma.

Cada Sección Sindical reconocida tiene derecho al nombramiento de un Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías sindicales que los miembros del Comité de Empresa, disponiendo de 420 horas anuales para el ejercicio de las funciones sindicales, previa comunicación a la Delegación de Personal de la utilización de las mismas, estableciéndose para ello una bolsa conjunta con los miembros del Comité de Empresa que correspondan a cada Central Sindical, cuya distribución se hará por la Sección Sindical.

Funciones:

- a) Todas las recogidas y establecidas en la L.O.L.S.
- b) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a la que pertenezcan.
- c) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes delegados o representantes sindicales la representación legal para asuntos socios laborales, de todos y de cada uno de los afiliados sin perjuicio de otras normas legales de representación que pudieran recabar datos.
- d) Ante cualquier conflicto se le reconoce a los trabajadores el derecho a acceder ante los órganos de dirección, por sí o acompañados de unos representantes de la Central Sindical a la que pertenezca.
- e) Las secciones sindicales tienen derecho a la información previa en los cambios en las condiciones de trabajo que vayan a producirse, como requisitos indispensables, al mismo tiempo derecho a recibir información y datos estadísticos que soliciten, sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.
- f) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical en los tablones de anuncios de uso exclusivos, que a tales efectos se establece en el servicio y lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores, así como la recogida de cuotas, reparto de octavillas, etc., sin perturbar la actividad normal del servicio.

Derechos y garantías:

- a) Disponer de un local adecuado de uso exclusivo para ejercicio de sus funciones, dotado de mobiliario.
- b) El servicio habilitará los medios para el descuento de las cuotas mensuales de





los afiliados de los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de las cuotas y relación detallada y nominal de las misma será remitido mensualmente a la central sindical correspondiente.

c) No podrán ser sancionados los delegados sindicales disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso, siempre que la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, durante el periodo que hayan sido elegidos y los tres años siguientes.

d) En el supuesto de faltas graves o muy graves, antes de ser sancionado, las secciones sindicales, remitirán informe previo al respecto, para que sea tenido en cuenta por la dirección.

e) Las secciones sindicales tendrán derecho al libre acceso de asesores sindicales, tanto a sus reuniones internas como a cualquier reunión o negociación a las que fueran convocadas previa notificación.

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

g) Derecho a disponer para el conjunto de sus afiliados de un máximo de siete días anuales de permiso no retribuido, para asistencia a cursos de formación sindical, que requerirá preceptivamente comunicación a la Delegación de personal con 48 horas de antelación.

h) Ejercer como delegado sindical y, en su nombre y en representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

i) Expresar libremente su opinión respecto a materias concernientes a su esfera de actividad.

j) Derecho a disponer de 14 horas anuales para cada sección sindical reconocida sin pérdida de sus retribuciones, para la celebración de asambleas durante la jornada de trabajo.

k) Se pacta un Delegado Sindical más, para aquella Sección Sindical que, voluntariamente, demuestren 15 o más afiliados.

Artículo 48. Finiquitos.

Todo el personal que finalice su trabajo o relación laboral con este Ayuntamiento, ya sea propia o por terminación de contrato, tendrá derecho a que se le retribuyan los salarios devengados y a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, así como de las vacaciones que no se hayan disfrutado.

Artículo 49. Premio a la fidelidad.

Para aquellos trabajadores que mantienen una relación contractual continua con este Ayuntamiento desde hace más de un año, se les premiará con la cantidad de 446,76 euros en el mes de marzo y septiembre, relativa a los períodos de octubre a marzo y de abril a septiembre, respectivamente. Esta cantidad se verá incrementada anualmente del modo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, a aquellos trabajadores que tengan reconocida la antigüedad que se establece en el cuadro siguiente, se les premiará mensualmente con los importes que se establecen a continuación:

Para el año 2004

Antigüedad	Importe mensual
20 años	30,05 euros
25 años	42,07 euros
30 años	54,09 euros
35 años	66,11 euros
40 años	78,13 euros
45 años	90,15 euros

Para el año 2005

Antigüedad	Importe mensual
15 años	30 euros
20 años	42 euros
25 años	54 euros
30 años	66 euros
35 años	78 euros
40 años	90 euros
45 años	102 euros

Para el año 2006, las cantidades anteriores se incrementarán en 10 euros y a partir del 2007 se incrementarán en el porcentaje que se establezca para los empleados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 50. Ejemplar del Convenio.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todos los empleados.

Disposiciones Adicionales

Primera.- Se consideraran como días no laborables el 24 y 31 de Diciembre. Los empleados de este Excmo. Ayuntamiento que por razón del servicio no pudieran descansar estos días, podrán hacerlo en otra en fecha, cuando el servicio lo

permita.

Segunda.- En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tercera.- Cláusula de revisión.

Al personal de este Ayuntamiento se le aplicará los mismos incrementos de las retribuciones que se le incluyan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos durante los años de vigencia del presente Convenio.

Cuarta.- Los artículos 15, 16, 24, y 31, experimentarán un incremento anual de la misma proporción y efecto que el salario base y retribuciones complementarias, de acuerdo con la cláusula anterior.

Quinta.- El presente convenio no se aplicará con carácter retroactivo a fecha de 1 de enero de 2004 a todo trabajador cuya relación contractual haya concluido a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Anexo I

Nivel	Comp. Destino
30	920,80
29	825,94
28	791,20
27	756,46
26	663,65
25	588,80
24	554,07
23	519,35
22	484,59
21	449,91
20	417,93
19	396,58
18	375,23
17	353,88
16	332,58
15	311,22
14	289,89
13	268,53
12	247,17
11	225,85
10	204,51
9	193,85



8 183,15

Anexo II

Ropa de trabajo.

Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado anualmente por la empresa de ropa de trabajo adecuada.

Dichas prendas no serán de propiedad del trabajador.

El uso para el trabajador de las prendas que le sean entregadas por la empresa, será obligatorio durante todo el tiempo de la jornada laboral.

Con independencia de lo expuesto, la Comisión de Seguimiento estudiará la idoneidad y necesidad de establecer el tipo de prenda, la temporalidad, los tipos de prendas ofertadas, remitiendo informe a la comisión de Compras.

Anexo III

Único: Para el año 2004, a todo el personal que tenga suscrito contrato de interinidad o indefinido se le aplicará las mismas retribuciones que tiene el personal laboral fijo.

