CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE UTRERA 2008-2011

Capítulo Primero. 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 beneficiosos 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 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

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 2012, 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 (dos de la central sindical mayoritaria en el Comité de Empresa y uno 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 la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

Dicha Comisión se reunirá trimestralmente, salvo que se produzca una convocatoria extraordinaria de cualquiera de las partes integrantes de la misma, por causa que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio. Para la convocatoria extraordinaria 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 forman 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 Segundo. Organización y clasificación del personal.

Sección Primera. Clasificación del Personal.

Artículo 6. Definición trabajador laboral fijo.

Son trabajadores laborales fijos de plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Utrera quienes, en virtud de contrato de trabajo, desempeñen servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto General de la Corporación.

Artículo 7. Grupos y Escalas.

1. Los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Utrera se agruparán, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos:

Grupo A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo A2: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

Grupo C1: Título de Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Grupo C2: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad o equivalente.

2. Los trabajadores del Ayuntamiento de Utrera se integrarán en una única escala: Escala de Personal Laboral.

3. La Escala de Personal Laboral se divide en las Subescalas siguientes:

a) Técnica.

b) Gestión

c) Administrativa.

d) Auxiliar.

e) Subalterna.

f) Personal de Oficios diversos.

Artículo 8. Funciones.

Los trabajadores al Servicio del Ayuntamiento de Utrera realizarán las funciones propias de su profesión y categoría del puesto que ocupen en la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.).

1. Pertenecerán a la Subescala Técnica los trabajadores que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

2. Pertenecerán a la Subescala de Gestión los trabajadores que realicen tareas de apoyo a los que realicen funciones de nivel superior.

3. Pertenecerán a la Subescala Administrativa los trabajadores que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

4. Pertenecerán a la Subescala Auxiliar los trabajadores que realicen tareas de mecanografía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentación y otros similares.

5. Pertenecerán a la Subescala de Subalternos los trabajadores que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.

6. Pertenecerán a la Subescala de personal de oficios los trabajadores que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación de la Administración referidas a un determinado oficio, industria o arte.

7. Se clasificara, dentro de cada oficio, industria o arte, en encargado, maestro, oficial, ayudante y operario, según el grado de responsabilidad o de especialización, siendo necesario, en todo caso poseer la titulación exigida para el ingreso, conforme a lo dispuesto por la legislación básica de la función publica

Artículo 9. Niveles de los puestos.

1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles. A cada nivel corresponde un Complemento de Destino y un Complemento Específico.

2. Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación son los siguientes:

Grupo	Intervalos
A1	20 al 30 ambos inclusive
A2	16 al 26 ambos inclusive
C1	11 al 22 ambos inclusive
C2	9 al 18 ambos inclusive
E	7 al 14 ambos inclusive

Sección Segunda. Organización del trabajo

Artículo 10. Modificación de las condiciones de trabajo.

El Ayuntamiento, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las

condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET) 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 mensualidades.

Artículo 11. Período de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, tanto fijo como temporal, irán precedidas de un período de prueba de trabajo efectivo cuya duración, es la siguiente:

Grupos A1 y A2: 6 meses

Resto de trabajadores: 2 meses

Si la Delegación a la que esté adscrito el trabajador emitiera informe proponiendo la no superación del período de prueba, la Delegación de Recursos Humanos procederá a la extinción del contrato del trabajador por la citada causa.

Capítulo Tercero. Condiciones económicas.

Artículo 12. Conceptos retributivos.

Las retribuciones básicas del personal laboral de la Corporación tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para los funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Utrera.

Son retribuciones básicas:

a) El sueldo.

b) Los trienios.

c) Las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino.

b) El complemento específico.

c) El complemento de productividad.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Artículo 13. Salario base.

El personal al que le es de aplicación este Convenio percibirá el sueldo base correspondiente al grupo de clasificación en el que se encuentre clasificado conforme al artículo 7. Para 2008 dichos importes mensualmente serán los siguientes:

Grupo clasificación	Sueldo base (2008)
A1	1.135,11
A2	963,37
C1	718,14
C2	587,20
E	536,09

Artículo 14. 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	Importe mensual en euros (2008)
A1	43,63
A2	34,92
C1	26,22
C2	17,52
E	13,15

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Serán de dos al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más antigüedad y 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.

Se aplicarán los mismos criterios que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos.

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.

En caso de cese en el servicio activo o excedencia, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

Los trabajadores en servicio activo con permiso sin derecho a retribución, devengaran pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero las cuantías experimentaran la correspondiente reducción proporcional.

Asimismo se contempla una paga adicional respecto al complemento específico regulada en el artículo 17 de este Convenio.

Artículo 16. Complemento de Destino.

Este complemento viene a retribuir al trabajador en función de la categoría que ostenta y de conformidad con el nivel que se le asigne en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) a cada una de estas Categorías y dentro el intervalo señalado en el artículo 9.

Las cuantías del complemento de destino para todas las categorías del personal no incluido en la Relación de Puestos de Trabajo, serán las que se establecen a continuación:

Grupo clasificación	Nivel C.D.	Importe en 2008
A1	23	562,18 €
A2	20	452,40 €
C1	16	360,02 €
C2	13	290,68 €

Grupo E	Nivel C.D.	Importe en 2008

Ayudante, Cuidador, Oficial 2.ª,

Peón 1.ª, Personal Limpieza,

Guarda 11 244,48 €

Peón Ordinario (PER) 8 198,27 €

Artículo 17. 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 Puesto 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.

El complemento específico anual se percibirá en 14 pagas, de las que 12 serán iguales y de percibo mensual y las 2 restantes, que se percibirán en los meses de junio y diciembre, conforme al criterio que se establezca para los restantes empleados públicos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este concepto.

Las cuantías del complemento específico del personal laboral contratado y no incluido en la relación de puestos de trabajo, serán mensualmente, las que se establecen a continuación:

Grupo Clasificación	Específico Base 2008	Específico Base 2009	Específico Base 2010	Específico Base 2011
A1	296,35	373,36	470,37	592,60
A2	264,60	330,09	411,79	513,70
C1	211,68	250,84	297,25	352,24
C2	182,31	229,25	288,29	341,62
Ayudante/Oficial 2.ª/Cuidador	179,52	216,77	261,75	316,06
Peón 1.ª/P.Limpieza/Guarda	143,24	171,89	206,27	247,52
Peón Ordinario (PER)	17,95	18,31	18,36	37,10

Para aquellos puestos de trabajo no incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo y cuya jornada incluya una de las siguientes circunstancias:

a) Jornada partida

b) Jornada a turnos

c) Trabajos de lunes a domingo

El complemento específico fijado en la tabla anterior se incrementará en un 15%. Dicho incremento sufrirá la deducción oportuna en caso de ausencias no justificadas. A los efectos de este artículo se entiende por jornada partida, aquella que comprenda trabajos en horario de mañana y de tarde, se entiende por trabajo a turnos aquellos cuya jornada contemple turnos de trabajo y trabajos de lunes a domingo, comprende a aquellos trabajadores que presten sus servicios indistintamente cualquier día de la semana. Para el percibo de este incremento, debe el trabajador realizar su labor en algunos de los Servicios regulados en el Anexo I.

Artículo 18. Servicios extraordinarios.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de servicios extraordinarios. Los servicios extraordinarios prestados, debidamente autorizados y siempre fuera de la jornada laboral, se abonarán en el plazo máximo de tres meses, conforme al cuadro siguiente, o bien con descanso compensatorio doble, a elección del trabajador.

Se abonarán de la siguiente forma:

Hora extraordinaria 2008	**Grupo A1**	**Grupo A2**	**Grupos C1/C2/E**
Diurna	22,95	19,68	15,61
Festiva	24,99	21,72	17,65
Nocturna	24,48	21,21	17,14
Festiva Nocturna	26,52	23,25	19,18
Hora extraordinaria 2009	**Grupo A1**	**Grupo A2**	**Grupos C1/C2/E**
Diurna	24,95	21,68	17,61
Festiva	26,99	23,72	19,65
Nocturna	26,48	23,21	19,14
Festiva Nocturna	28,52	25,25	21,18
Hora extraordinaria 2010	**Grupo A1**	**Grupo A2**	**Grupos C1/C2/E**
Diurna	26,95	23,68	19,61
Festiva	28,99	25,72	21,65
Nocturna	28,48	25,21	21,14
Festiva Nocturna	30,52	27,25	23,18
Hora extraordinaria 2011	**Grupo A1**	**Grupo A2**	**Grupos C1/C2/E**
Diurna	28,95	25,68	21,61
Festiva	30,99	27,72	23,65
Nocturna	30,48	27,21	23,14
Festiva Nocturna	32,52	29,25	25,18

Se considerará horario diurno los trabajos realizados entre las 6 y las 22 horas y horario nocturno los trabajos realizados entre las 22 horas y las 6 horas. Se

consideran para al abono de festivos los sábados, domingos y festivos.

Con objeto de compensar el esfuerzo realizado en horas fuera de la jornada laboral en períodos especiales se fija el siguiente régimen:

Los períodos objeto de aplicación de los precios fijados en el cuadro de Horas fuera de jornada en eventos son:

Semana Santa: Del Domingo de Ramos al Sábado Santo, ambos inclusive.

Navidad: Días 24, 25, 31 de diciembre, 1, 5 y 6 de enero.

Feria: Período de la Feria de Nuestra Señora de Consolación. Excepcionalmente podría ampliarse dicho período a días previos a la Feria, debiendo fijar la Delegación de Recursos Humanos a los servicios que afecta y los días comprendidos, previa consulta con el Comité de Empresa.

Se abonarán estas horas realizadas fuera de su jornada habitual al siguiente precio:

Horas fuera de jornada en eventos	**Grupo A1**	**Grupo A2**	**Grupos C1/C2/E**
Diurna	39,01	33,45	26,53
Sábados, domingos y festivos	42,48	36,92	30,00
Nocturna	41,61	36,05	29,14
Sábado, domingo y festivo nocturno	45,08	39,52	32,61

A partir de 2009 el precio de estas horas de eventos se incrementará anualmente en el porcentaje fijado por la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

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

Mensualmente, la Delegación de RR.HH 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.

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 dentro de los tres meses siguiente a su realización, o bien con descanso compensatorio doble, cuando el servicio lo permita, a elección del trabajador. En caso de descanso deberá disfrutarse en el mismo año de su generación y excepcionalmente hasta el 15 de febrero del siguiente año.

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

Artículo 19. 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	16,96 €
El Palmar	7,27 €
Guadalema	8,74 €
Pinzón	14,55 €
Trajano	12,18 €
Dos Hermanas	12,00 €
Lebrija	20,00 €
Alcalá	8,49 €

Para los que tuvieran que desplazarse a localidades distintas de las anteriormente citadas: a 0,24 € 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
A1-A2	65,97	37,40	103,37
C1-C2-E	48,92	28,21	77,13

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. Estas cantidades se actualizarán como se fije en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20. Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, cualquiera que sea su categoría percibirán en concepto de plus de nocturnidad, la cantidad de 12,73 € 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. Dicha cantidad se elevará en 2009 a 20 euros por noche trabajada, incrementándose anualmente en el porcentaje fijado por la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

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

Artículo 21. 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 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.

c) Por permiso de paternidad en el nacimiento, acogimiento o adopción de cada hijo, quince días naturales. Este permiso de quince días incluye la suspensión del contrato que conforme a la normativa vigente es de aplicación.

d) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado o empleada municipal 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.

e) Por cambio de domicilio, tres días anuales.

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

g) 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 Ministerio de Educación.

h) Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuges, pareja de hecho debidamente inscrita, 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.

i) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica, ambas con hospitalización, de los familiares comprendidos en el apartado h) (padres, padres políticos, hijos, cónyuges, compañeros, abuelos, nietos, hermanos) y familiares bajo tutela del trabajador, un día por cada día de hospitalización hasta un máximo de diez días, estudiándose cada caso concreto por el Comité de Empresa, oída la dirección del servicio, previa solicitud por escrito. En caso de urgencia y existiendo la necesidad de hacer uso de este permiso antes de su concesión, deberá justificarse documentalmente en el plazo máximo de tres días la urgencia y la necesidad del permiso.

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. Deberán solicitarse como mínimo con una antelación de dos (2) días laborables y ser disfrutados durante el año natural y excepcionalmente hasta el quince (15) de enero del siguiente año. Además de los días de asuntos particulares establecidos, todo el personal tendrá derecho a dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que podrá disfrutarse a partir del día siguiente al cumplimiento del trienio.

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

n) Los que tuvieran a su cargo hijos o familiares discapacitados bajo su tutela legal podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario debiendo aportar el correspondiente justificante.

o) Los empleados, con familiares en situación de dependencia a su cargo según la

Ley de Dependencia, podrán acordar con el Ayuntamiento flexibilidad en el horario de entrada y salida, a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial con los horarios de su trabajo.

p) El Ayuntamiento se compromete a estudiar aquellos casos de trabajadores que tengan hijos discapacitados destinados a áreas o servicios que se cubran por turnos, para que puedan elegir el turno más compatible para el cuidado y la atención del hijo discapacitado. En caso de estar destinado en otras áreas o servicios tendrá derecho a que se estudie la posibilidad de ser destinado a servicios con régimen de turnos si la categoría profesional del empleado lo permite.

q) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la empleada municipal podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

r) Las empleadas municipales en el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción regulado en el Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

s) Por razones de guarda legal, cuando el empleado 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 corresponda. Tendrá el mismo derecho el empleado que 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.

t) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado 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 de 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.

u) En caso de enviudar el trabajador, o falleciera su pareja de hecho legalmente

constituida, teniendo hijos menores de 9 años o disminuido físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso de 30 días naturales.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Artículo 22. Jornada laboral.

Con carácter general, el horario laboral será de lunes a viernes excepto en aquellos servicios que se establezcan en turnos con diferentes horarios. En aquellos servicios en los que la Delegación de RR.HH. estime oportuno, desde el 15 de junio al 15 de agosto, podrá modificarse las horas de entrada y salida hasta en una hora.

Se fija un margen de flexibilidad de 30 minutos, en las horas de entrada y salida. Dicho margen podrá ser de sesenta minutos, en las horas de entrada y salida en el supuesto de madres y padres con hijos menores de diez años, salvo en los meses de julio y agosto. Para este fin se instalarán los medios mecánicos necesarios para el control horario o mediante hojas de firmas o sistemas semejantes, de tal forma que puedan acreditarse la hora de entrada y de salida.

Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de treinta (30) minutos diarios que se computarán como trabajo efectivo. Cuando se realice la jornada de trabajo partida, dicho descanso, se distribuirá diariamente en dos periodos de quince (15) minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente computará como trabajo efectivo. Dicho tiempo de descanso no podrá ser utilizado, en ningún caso, para aumentar la flexibilidad horaria.

Durante el lunes, martes y miércoles Santos así como los días laborables de Feria, el horario de trabajo será fijo 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.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos. No obstante cada Servicio a través de la Delegación de RR.HH., con el Comité de Empresa, negociará otra forma de descanso de estos días.

Artículo 23. Licencias no retribuidas.

1. En función de las necesidades del servicio, el trabajador que lleve un mínimo

de un año de servicio, tendrá derecho en el caso de necesidad justificada, a una licencia sin sueldo, de hasta seis meses anuales.

2. Las licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, teniendo en cuenta el informe que emita el Comité de Empresa.

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 24. Plus de trabajo en domingo.

Aquellos empleados que estando sujetos a turnos tuvieran que trabajar los domingos percibirán un plus de 20 € por jornada a partir de 1 de enero de 2009. Dicho plus no se percibirá si en la semana previa al domingo hubiera causado absentismo por enfermedad común. Este plus ascenderá a 21 € en 2010 y a 22 € en 2011.

A efectos de este artículo tendrá la consideración de domingo desde las 6 horas del domingo hasta las 5.59 horas del lunes.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias anuales se fijan en veintidós días hábiles por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y, excepcionalmente, 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, salvo aquellos empleados que estén sujetos a un periodo distinto que deberán hacer coincidir el periodo mínimo con los días hábiles correspondiente a un turno completo y que estén incluidos en los Servicios que regula en Anexo I. 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 a la Delegación de RR.HH. por cada dependencia, la organización de las vacaciones.

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

Quince (15) años de servicio	Veintitrés (23) días hábiles
Veinte (20) años de servicio	Veinticuatro (24) días hábiles
Veinticinco (25) años de servicio	Veinticinco (25) días hábiles

Treinta (30) años o más de servicio Veintiséis (26) días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Las vacaciones anuales que, por necesidades del servicio, no puedan ser disfrutadas dentro del periodo asignado por el plan anual de vacaciones que apruebe la Delegación de RR.HH. serán ampliadas en cinco (5) días o la parte proporcional que le corresponda a continuación del nuevo periodo vacacional asignado.

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 la 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 Quinto. Condiciones sociales.

Artículo 26. 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 este Ayuntamiento, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo (salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico) 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 27. Ayudas sociales.

Se establece una ayuda a los empleados que ocupen puestos incluidos en la RPT, 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 con las normas siguientes:

Topes máximos anuales por unidad familiar:

Odontología: prótesis, órtesis, tratamiento odontológico y audífonos	541,22 €
Gafas y lentillas graduadas	324,73 €
Artículos ortopédicos	216,49 €

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 Registro General del Excmo. Ayuntamiento. 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.

Artículo 28. 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 RR.HH. 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 29. Ropa de trabajo.

A todo el personal que ocupe puestos en la Relación de Puestos de Trabajo y que conforme a su puesto sea necesario, el Ayuntamiento suministrará cada año, y siempre coincidiendo en el mes de febrero, los uniformes pertinentes tanto de invierno como de verano.

Para el personal con contrato temporal superior a tres meses se les suministrará desde su ingreso, los uniformes correspondientes de invierno o verano, según corresponda.

De todo vestuario que se necesite, habrá siempre un stock suficiente para posibles cambios por rotura, deterioro o dotación nueva de personal recién contratado.

El uso de las prendas, se entiende de carácter obligatorio para todos los trabajadores, durante todo el tiempo de la jornada laboral.

Con independencia de lo expuesto, a los trabajadores de este Ayuntamiento, se les suministrara los uniformes pertinentes que se acuerden en la Comisión de Vestuario, que estudiará la idoneidad de modificar el tipo de prenda, así como los tipos de prendas ofertados (Anexo II).

Todo personal con dotación a uniformes, que sufra anomalías en los pies y con la debida prescripción facultativa médica, tendrá el calzado con arreglo a su circunstancia para las funciones de trabajo.

Todas aquellas personas que necesiten ropa de trabajo, y no estén reflejadas en el Anexo II, la Comisión de ropa estimará el vestuario que se precise, una vez estudiado y acordado si procede.

Dichas prendas no serán de propiedad del trabajador.

Antes de 31 de marzo de 2009 se procederá a aprobar un Reglamento regulador de la ropa de trabajo.

Artículo 30. Reconocimiento médico.

El Ayuntamiento viene obligado a facilitar a sus trabajadores un reconocimiento médico anual que tendrá carácter 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 31. Anticipos reintegrables.

El Ayuntamiento concederá a los empleados que ocupen puestos incluidos en la RPT, anticipos reintegrables sobre el sueldo, de hasta 3.600 € sin interés alguno, a devolver en un plazo máximo de 36 meses y de hasta 6.000 € a devolver en un plazo máximo de 48 meses en caso de matrimonio y/o adquisición de la vivienda habitual. En el supuesto de adquisición de vivienda habitual este anticipo sólo podrá concederse una única vez. 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 € mensuales para el otorgamiento de anticipos de los cuales, 6.000 € 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 32. 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 Excmo. Ayuntamiento designará la defensa del empleado en los procesos judiciales iniciados como consecuencia del ejercicio de sus funciones y asumirá los gastos y costas ocasionados, incluida la fianza. En los supuestos en los que el empleado sea condenado por sentencia firme por la existencia de culpa, dolo, negligencia o mala fe, el Excmo. Ayuntamiento repercutirá los costes anticipados al empleado para su abono.

Artículo 33. Ayuda por hijos discapacitados.

Los empleados que ocupen un puesto de trabajo incluido en la RPT y tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada y que no se encuentren trabajando, tendrán derecho a 110 euros mensuales en concepto de ayuda social.

Dicha cantidad se elevará en 2009 a 125 euros mensuales, incrementándose anualmente en el porcentaje fijado por la Ley de Presupuestos del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

Artículo 34. Conductores.

Los trabajadores de este Ayuntamiento que realicen como función principal la conducción de vehículos municipales tendrán derecho al abono de los gastos que origine la renovación obligatoria de la licencia o permiso que se le exija por este Ayuntamiento para el desempeño de las mencionadas funciones. Para otros puestos de trabajo en los que se requiera el uso de vehículos, se estudiará conjuntamente entre la Delegación de Recursos Humanos y el Comité de Empresa, a qué puestos se extenderá la aplicación de este artículo.

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

Capítulo Sexto. Seguridad y Salud.

Artículo 35. 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 (PRL).

Artículo 36. Formación en PRL.

En cumplimiento del deber de protección, el Ayuntamiento impartirá la formación teórico y práctica sobre PRL a los trabajadores, ajustándose a la normativa aplicable, en concreto el art. 19 de la Ley de PRL y, en su caso, normas de desarrollo.

El Ayuntamiento proporcionará a todos los nuevos trabajadores la información necesaria sobre PRL al incorporarse a su puesto de trabajo o en caso de cambio de puesto que suponga modificación sustancial de las actividades a desarrollar.

Los equipos de trabajo y medios de protección se ajustarán a los criterios establecidos en la normativa específica que, según las especialidades o actividades de los servicios, sea de aplicación, así como a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de PRL.

Para la compra de Equipos de Protección Individuales (EPIS) se consignará la suficiente dotación presupuestaria y será el Comité de Seguridad y Salud el órgano, asistido de los asesores y especialistas que se considere conveniente en cada caso, el que determine qué protecciones son las más adecuadas para cada trabajo específico. En cualquier caso en todo lo referido a esta materia se cumplirá lo establecido en la Ley de PRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

No podrán considerarse uniforme o ropa de trabajo los EPIS. Igualmente la ropa de trabajo no podrá constituir un riesgo en sí misma y deberá ser compatible con los EPIS. Para la compra de los EPIS será necesario el informe técnico del Servicio de Prevención que llevará el registro de las entregas y se encargará de la formación en relación a su uso, riesgo añadido y mantenimiento. Se considerará obligatorio el uso de los EPIS para aquellos puestos de trabajo en los que se

contemple su utilización y entrega.

En las dependencias de trabajo existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, al alcance del empleado/a que lo necesite

Capítulo Séptimo. Jubilación, Seguro de Vida.

Artículo 37. Jubilación.

Los trabajadores laborales fijos que lleguen a la edad de jubilación obligatoria con una antigüedad mínima de quince años en este Ayuntamiento tendrán derecho a que se les liquide con su última nómina lo que se establece a continuación:

Grupos A1-A2	2 mensualidades
Grupo C1	3 mensualidades
Grupos C2-E	4 mensualidades

Se establece un premio de jubilación voluntaria a aquel trabajador laboral fijo con antigüedad en este Ayuntamiento mayor a quince años, con arreglo a la siguiente escala:

Años	€
63	15.000
62	18.000
61	21.000
60	24.000

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

Artículo 38. Jubilación parcial.

1. Cuando un trabajador laboral fijo de plantilla de este Ayuntamiento desee pasar a la situación de jubilación parcial, el Excmo. Ayuntamiento a través de la Delegación de Recursos Humanos y en base a la planificación de los recursos humanos municipales estudiará su solicitud, que deberá formularse con una antelación mínima de tres meses al inicio de la situación y que caso de ser aprobada se regirá por las normas de este artículo y por la legislación vigente aplicable.

2. Se entenderá como contrato a tiempo parcial (jubilación parcial) el celebrado

por el trabajador que concierte con este Ayuntamiento en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75% de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total. Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, el Ayuntamiento deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en el Ayuntamiento, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar el Ayuntamiento para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. La resolución sobre la solicitud de jubilación parcial se resolverá en un plazo

máximo de tres meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

Artículo 39. Muerte o incapacidad permanente derivada de accidente laboral.

Este Excmo. Ayuntamiento mantiene la suscripción de la siguiente póliza:

a) Por importe de 25.000 €, a favor de las personas designadas en el artículo 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento por cualquier causa de trabajador que ocupe puesto incluido en la Relación de Puestos de Trabajo

b) Por importe de 25.000 €, a favor de las personas designadas en el artículo 163 de la Ley de Seguridad Social, en caso de fallecimiento derivado de accidente laboral de cualquier trabajador.

c) Por un importe de 21.000 €, a favor del trabajador que quede en situación de invalidez permanente total derivada de accidente laboral

d) Por un importe de 24.000 €, a favor del trabajador que quede en situación de incapacidad absoluta derivada de accidente laboral.

Capítulo Octavo. Ingresos, promoción interna y traslados.

Artículo 40. Selección de personal.

1. La selección y acceso de todas las vacantes incluidas en la R.P.T debe realizarse de acuerdo con la Oferta Pública de Empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por las bases de la convocatoria respectiva, y se establecerán teniendo en cuenta la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

3. La fase de concurso computará un máximo de 3 puntos.

4. Para las distintas modalidades de contratación temporal de hasta seis meses de duración se regirá por una Bolsa de Trabajo, regulada mediante un reglamento de funcionamiento, que tendrá como misión regular y ordenar el sistema de contratación laboral de forma transparente, ágil y consensuada.

5. Los contratos superiores a seis meses de duración se realizará siguiendo un criterio de selección basado en el concurso oposición.

Asimismo y excepcionalmente se podrá efectuar la petición oportuna a la Oficina de Empleo de Utrera (art. 16 del E.T.), caso de no existir bolsa de trabajo de las citadas categorías, previo informe del Comité de Empresa.

6. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal del Ayuntamiento, los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, en base al artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Acceso.

1. Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la plantilla del Personal Laboral, será necesario:

a) Ser español o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o de otros Estados según se determine en las Bases de las correspondientes convocatorias con arreglo a la legislación vigente.

b) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

c) Poseer la titulación exigida.

d) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

e) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

2. El acceso a los Cuerpos o Escalas de personal laboral será a través del sistema de oposición, salvo cuando por la naturaleza de las funciones a desempeñar sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición y, excepcionalmente, el concurso.

Artículo 42. Convocatorias.

El cincuenta por ciento, como mínimo, 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 determinen las bases. Las vacantes que queden desiertas, serán cubiertas posteriormente por el procedimiento de promoción libre.

Artículo 43. Contenido de las bases.

1. Las convocatorias deberán contener, al menos, las siguientes circunstancias:

a) Número y características de las plazas convocadas.

b) Centro o dependencia donde deben dirigirse las instancias.

c) Condiciones o requisitos que deben reunir o cumplir los aspirantes.

d) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.

e) Designación del Tribunal calificador que haya de actuar.

f) Sistema de calificación.

g) Programa que ha de regir las pruebas.

h) Calendario previsto para la realización de las pruebas.

i) Orden de actuación de los aspirantes.

j) Declaración expresa de que las vacantes convocadas para la promoción interna que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de pruebas, se acumularán a las que se ofrezcan por el procedimiento de acceso libre.

2. Las bases deberán ser informadas por el Comité de Empresa

Artículo 44. Órganos de selección.

1. Los Tribunales serán nombrados en cada convocatoria y con arreglo a la misma les corresponderá el desarrollo y calificación de las pruebas selectivas.

2. Los Tribunales estarán formados por el número de miembros que determine la legislación vigente, y no podrán actuar si no asisten más de la mitad de sus integrantes, y en su caso estará compuesto por:

• Presidente: Jefe del Servicio correspondiente.

• Vocales: Un vocal designado por el señor. Alcalde-Presidente.

Un vocal designado por el Comité de Empresa.

• Secretario: El de la Corporación o funcionario en quien delegue.

3. En la composición de los Tribunales regirá el principio de especialidad, debiendo tener, al menos, la mitad más uno de sus miembros conocimientos correspondientes al mismo área de las plazas convocadas y la totalidad de ellos deberá poseer titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el cuerpo o escala de que se trate.

4. No podrán formar parte de los órganos de selección el personal que hubiera realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cincos años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

5. No podrán formar parte de los Tribunales Calificadores aquellas personas en quienes concurran las circunstancias de abstención y recusación previstas en los artículos 28 y 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Capítulo Noveno. Provisión de puestos de trabajo.

Artículo 45. Procedimiento de provisión.

Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos:

a) Concurso: Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrá únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado de personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación: Podrán cubrirse por éste sistema, en atención a la naturaleza de las funciones, los puestos asimilables a los establecidos para la Administración General del Estado previstos en la ley 23/88.

Durante 2009 se aprobará un reglamento regulador de la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 46 Provisión mediante concurso.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en todo caso en los centros de trabajo o servicios. En las convocatorias de concursos deberán

incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

a) Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlo.

c) Baremo para puntuar los méritos.

d) Puntuación mínima para la adjudicación de las vacantes convocadas.

e) Régimen de horario al que estará sujeto.

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

2. El personal, cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos que no podrán participar hasta el cumplimiento de la sanción, podrá tomar parte en los concursos, siempre que reúna las condiciones generales exigidas y los requisitos determinados en la convocatoria. El personal deberá permanecer en el puesto de trabajo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo.

3. Los concursos se resolverán por una comisión de valoración de cinco miembros, presidida por el Alcalde o Concejal en quien delegue, dos vocales nombrados por la Corporación uno de ellos técnico cualificado, un miembro más designado por el comité de empresa y el Secretario General de la Corporación o funcionario en quien delegue.

Los miembros de las Comisiones deberán poseer grado personal o desempeñar puestos de nivel igual o superior al de los convocados.

Las Comisiones de Valoración podrán solicitar de la Corporación la designación de expertos que en calidad de asesores actuaron con voz pero sin voto.

Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación. Su propuesta tendrá carácter vinculante.

Artículo 47. Baremo de méritos.

1. Por poseer título académico relacionado con el puesto a que se concursa, aparte de la exigida para acceder al Grupo al que se pertenece, hasta un máximo de 1,5 puntos, en la forma siguiente:

a) Titulación máxima dentro de la rama, profesión o especialidad: 1,50 puntos

b) Segundo nivel de titulación con las características anteriores: 0,75 puntos

c) Tercer nivel de titulación con las características anteriores: 0,50 puntos

A estos efectos de equivalencia de titulación, sólo se admitirán las establecidas por el Ministerio de Educación con carácter general y válido a todos los efectos.

No se valorarán como méritos títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

2. Por la realización de Cursos y Seminarios, debidamente homologados o bien impartidos por Centros Oficiales o Instituciones Públicas siempre que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, hasta un máximo de 1,5 puntos, en la forma siguiente:

a) Cursos de 1 a 10 horas: 0,10 puntos

b) Cursos de 11 a 20 horas: 0,25 puntos

c) Cursos de 21 a 40 horas: 0,35 puntos

d) Cursos de 41 a 80 horas: 0,50 puntos

e) Cursos de 81 a 120 horas: 0,75 puntos

f) Cursos de 121 a 200 horas: 1,00 puntos

g) Cursos de 201 en adelante: 1,20 puntos

En el caso de que en el Curso se hubiera efectuado prueba calificadora final y ésta no se hubiera superado no se valorará como mérito.

3. La antigüedad se valorará hasta un máximo de 3 puntos, en la forma siguiente: Por cada año de servicios prestados, computándose a estos efectos los reconocidos que se hubiesen prestado con anterioridad a la condición de personal laboral fijo: 0,24 punto.

4. La valoración del trabajo se cuantificará hasta un máximo de 4 puntos en atención a dos factores, el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel, hasta un máximo de 1,5 puntos y la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a que corresponda el convocado y en función de la similitud entre el contenido técnico y especialización de los puestos ocupados por los candidatos con los ofrecidos, hasta un máximo de 2,5 puntos a razón de 0,02 puntos por mes en la misma categoría o nivel del puesto al que se opta.

5. Se valorarán, hasta un máximo de 0,50 puntos, otros méritos, tales como publicaciones, conferencias, cursos, seminarios, etc., impartidos siempre y cuando estén relacionados con funciones asignadas al puesto a desempeñar.

Artículo 48. Provisión mediante libre designación.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por libre designación, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en todos los Centros de Trabajo de o Servicios

2. Las convocatorias para la provisión de puestos de libre designación incluirán los siguientes datos:

a) Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.

b) Requisitos indispensables para desempeñarlo.

3. Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para la presentación de solicitudes.

Artículo 49. Promoción interna.

La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde Cuerpos, Escalas, u otras categorías profesionales de un Grupo a otro superior. El trabajador deberá para ello poseer la titulación exigida o dispensa de grados para el ingreso en los últimos, tener una antigüedad de al menos dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezca, así como reunirlos requisitos y superar las pruebas que para cada caso establezca el Pleno de la Corporación.

El trabajador que acceda a otros Cuerpos o Escalas por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Asimismo, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el Cuerpo o Escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo Cuerpo o Escala y el tiempo de servicios prestados en aquellos será de aplicación, en su caso, para la consolidación del grado personal de éste.

En las convocatorias para el ingreso en los referidos Cuerpos o Escalas deberá establecerse la exención de pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en el Cuerpo o Escala de origen.

Artículo 50. Plazas de personas con discapacidad.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los

procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en este Ayuntamiento.

2. El Ayuntamiento adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

3. En las pruebas selectivas se establecerán, para las personas discapacitadas que lo soliciten, adaptaciones de los medios para su realización, de forma que gocen en las mismas de igualdad de oportunidades respecto de los demás participantes. A tal fin el número, denominación y características de las plazas de que se trate se harán constar en la OPE. La distribución por categorías profesionales se efectuará en las respectivas convocatorias de pruebas selectivas separadamente y englobará aquellos puestos de trabajo que, por razón de su contenido funcional, admitan su desempeño por personal con discapacidad.

4. El Ayuntamiento, junto con el Comité de Empresa, determinará los sectores y las áreas funcionales en las que las que resulte más factible aplicar la reserva de plazas para este colectivo.

Artículo 51. Trabajos de superior categoría.

A instancias de la Delegación de Recursos Humanos, los puestos de trabajo vacantes por permiso, enfermedad de sus titulares o cualquier otra circunstancia, 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. De la elección de los trabajadores se informará a la representación sindical.

Dichos trabajadores tendrán derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realice durante el tiempo que la ejerza.

Si durante el tiempo que el empleado estuviese en esta situación sufriese un accidente laboral en el periodo de incapacidad temporal percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupa en trabajos de superior categoría.

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 52. 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 53. Promoción y formación profesional.

La Delegación de Recursos Humanos, 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 Delegación de Recursos Humanos concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso.

Los planes de formación serán 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 Delegación de Recursos Humanos proveerá las ayudas necesarias (becas de estudios, matrículas gratuitas, dietas de viajes...) siempre que redunden en beneficio del servicio.

Para estos fines se aprobará por el Ayuntamiento previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, un Reglamento regulador de la Formación del personal del Excmo. Ayuntamiento y los criterios relativos a asistencia a los cursos, necesidades formativas y cuantos aspectos relacionados con dichos temas se acuerden.

Capítulo Décimo. Régimen disciplinario.

Artículo 54. Faltas.

Además de lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

3. Serán faltas muy graves:

a) Más de cinco 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.

Artículo 55. Sanciones.

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

Por falta leve:

a) Apercibimiento.

b) Demérito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

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

b) Inhabilitación por un periodo comprendido entre un año y dos para ascender de categoría.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

b) Despido disciplinario del personal laboral.

Capítulo Undécimo. Derechos sindicales.

Artículo 56. Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de este Excmo. Ayuntamiento y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Utrera.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados municipales.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los empleados municipales, cuya regulación exija norma con rango de Ley.

l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Convenio.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Artículo 57. 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 Recursos Humanos de la utilización de las mismas, a través del Registro de Entrada.

e) Los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura accederán, previa comunicación a la Delegación de personal, a la acumulación de horas, de la cual se hará una bolsa conjuntamente con los Delegados de la Junta de Personal y los Delegados Sindicales que corresponda a cada Central Sindical según el Art. 60 apartado C penúltimo y último párrafo, y apartado K del mismo artículo de Derechos y Garantías, que será distribuido por la Sección Sindical.

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. Asimismo, 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.

g) Quedan excluidas del crédito horario las que corresponden a reuniones convocadas por la Delegación de Recursos Humanos, Comité de Seguridad y Salud, Negociación Colectiva, y citaciones de Organismos Oficiales; las horas sindicales empleadas en tales casos por los Delegados fuera de sus jornadas laborales, serán recuperadas mediante la equivalente reducción de la jornada de trabajo.

Artículo 58. 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 Jurisdicción Social, el traslado quedará en suspenso, salvo que por sentencia lo ratifique el demandado.

Artículo 59. 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 RR.HH. 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 Duodécimo. Acción Sindical.

Artículo 60. 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 anti sindical 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 perjudicarle 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, de las cuales se hará una bolsa conjuntamente con los Delegados de la Junta de Personal y del Comité de Empresa que correspondan a cada Central Sindical, cuya distribución se hará por la Sección Sindical, según el artículo 57.e.

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 un representante 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 mismas 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 RR.HH. 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.

Capítulo Decimotercero. Extinción relación laboral.

Artículo 61. 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, la indemnización que le corresponda en aplicación de la legislación laboral, así como de las vacaciones que no se hayan disfrutado.

Capítulo Decimocuarto. Premios.

Artículo 62. 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 483,60 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:

ANTIGÜEDAD (años)	IMPORTE MENSUAL (2008)
15	41,62 €

20	54,10 €
25	66,59 €
30	79,07 €
35	91,56 €
40	104,04 €
45	116,52 €

Estas cantidades se incrementarán del mismo modo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los empleados públicos.

Capítulo Decimoquinto. Publicidad del Convenio.

Artículo 63. Ejemplar del Convenio.

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio Colectivo a todos los empleados, e incluirá la misma en la intranet municipal a disposición de 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, a razón de dos días de permiso adicional por cada día. Si dichos días coinciden en sábado o en domingo, se tendrá un día más de permiso adicional a las vacaciones y/o Asuntos Propios.

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: El artículo 27 experimentará 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 2008 a todo trabajador cuya relación contractual haya concluido a la

fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Sexta: No será objeto de aplicación el artículo 18 en relación a los trabajos realizados fuera de la jornada laboral en eventos para la Semana Santa de 2008.

Séptima: Los conceptos comprendidos en los artículos 20 y 24 podrán ser absorbidos por la aprobación de un Plan de Productividad.

Octava: Aquellos trabajadores que ocupan puestos en la Relación de Puestos de trabajo y llevan prestando continuadamente más de quince años de servicio a este Excmo. Ayuntamiento tendrán derecho a veintitrés días hábiles de vacaciones, a veinticuatro cuando hayan prestado servicios durante veinte años, a veinticinco cuando el servicio haya sido durante veinticinco años y a veintiséis si la prestación de servicios ascendiere a treinta años. Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de dichos servicios.

Novena: Para las categorías Peón 1ª, Personal Limpieza y Guarda el Complemento de destino nivel 11 fijado por el artículo 16 entrará en vigor el 1 de enero de 2009.

Décima: El Ayuntamiento junto con el Comité de Empresa se comprometen a elaborar un protocolo de actuación en el Ayuntamiento para abordar el problema del acoso sexual y violencia de género en el trabajo además de otras formas de discriminación y un plan de igualdad que consiga la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Anexo I.

La relación de los servicios afectados por horarios especiales es la que sigue:

Deportes.

Oficina

Del 1 de septiembre a 20 de junio:

Lunes y miércoles, de 8 a 15 horas.

Martes y jueves, de 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas.

Viernes, de 9 a 14 horas.

Del 21 de junio al 31 de agosto:

De lunes a viernes, de 8 a 15 horas.

Instalaciones Deportivas.

Todo el año, de lunes a viernes, de 8 a 15 y de 16 a 24 horas.

Sábado y domingo, de 8 a 23 horas.

Juventud.

Del 1 de septiembre a 20 de junio:

Lunes a jueves, de 9.30 a 14 horas y de 17 a 20 horas.

Viernes, de 9 a 14 horas.

Del 21 de junio al 31 de agosto:

De lunes a viernes, de 8 a 15 horas.

Punto Limpio.

Todo el año:

Lunes a viernes, de 8 a 15 horas y de 16 a 20 horas.

Sábado, de 9.00 a 14.00 horas.

Servicio de Atención al Ciudadano.

Del 15 de septiembre al 15 de junio:

Lunes a viernes de 8 a 15 horas y de 16 a 20 horas.

Sábados de 9 a 13 horas.

Del 16 de junio al 14 de septiembre:

Lunes a viernes, de 8 a 15 horas y de 17 a 21 horas

Sábados de 9 a 13 horas.

Servicio Eléctrico.

Todo el año, de 8 a 15 horas

Fines de semana: Guardias

Cementerio.

De 1 de octubre a 31 de mayo:

Lunes a sábado, de 8 a 15 horas y de 15 a 18 horas.

Domingo, de 8 a 13 horas y de 13 a 18 horas.

Del 1 de junio a 30 de septiembre:

Lunes a domingo, de 8 a 14 horas.

Biblioteca.

Del 16 de septiembre a 30 de junio:

Lunes a jueves, de 8 a 15 horas y de 14 a 21 horas.

Viernes, de 8 a 15 horas.

Sábado, de 9 a 14 horas.

Del 1 de julio a 15 septiembre:

De lunes a viernes, de 8 a 15 horas.

Casa de la Cultura.

Del 16 de septiembre al 15 de junio:

Lunes a viernes, de 8 a 15 horas y de 16.30 a 21.30.

Del 16 de junio a 15 de septiembre:

Lunes a viernes, de 8 a 15 horas.

Telecentro: Trajano, Guadalema y Pinzón.

Todo el año:

Lunes a viernes, de 16 a 21 horas.

Dos mañanas:

De 9 a 14 horas.

Servicios Sociales.

Todo el año:

De lunes a viernes, de 8 a 15 y de 16 a 21 horas

Obras e Infraestructuras.

Todo el año:

De lunes a viernes, de 8 a 15 horas.

Piscina Municipal.

Del 1 de septiembre a 30 de junio:

Lunes a viernes, de 8 a 15 horas y de 16 a 23 horas.

Sábado, de 9 a 14 horas.

De 1 de julio a 31 de agosto:

Martes a viernes, de 8 a 15 horas y de 15 a 22 horas.

Sábado y domingo, de 12 a 19 horas.

Anexo II.

Vestuario	**Invierno**	**Verano**
Personal de oficio	2 pantalones	2 pantalones
	2 camisas	2 camisas
	1 jersey	1 par zapatos
	1 cazadora	2 pares calcetines
	1 anorak	
	1 par zapatos	
	2 pares calcetines	
SAC	1 falda o pantalón	1 falda o pantalón
	2 camisas	2 camisas
	1 chaqueta	1 par zapatos
	1 par zapatos	
	1 pañuelo o corbata	
Inspectores, Conserjes, Guardas, Controlador acceso Piscina	1 pantalón	1 pantalón
	2 camisas	2 camisas
	1 jersey	1 par zapatos
	1 anorak (cada dos años)	2 pares calcetines
	1 par zapatos	
	2 pares calcetines	
Notificadores, Ordenanza, Telefonista Conductor S. Sociales	1 falda o pantalón	1 falda o pantalón
	2 camisas	2 camisas
	1 jersey	1 par zapatos
	1 anorak (cada dos años)	2 pares calcetines
	1 par zapatos	
	2 pares calcetines	
Teatro	2 pantalones	2 pantalones

	2 camisas	2 camisas
	1 jersey	1 par zapatos
	1 par zapatos	2 pares calcetines
	2 pares calcetines	
Ayuda a Domicilio	2 batas	2 batas
	1 anorak (cada dos años)	1 par zapatos
	1 par zapatos	
Servicios de Limpieza	1 bata o similar	1 bata o similar
	1 rebeca	1 par zapatos
	1 par zapatos	
	1 anorak (cada dos años)	
Monitores Piscina	1 chándal	2 camisetas
	2 camisetas	1 bañador
	1 bañador	1 par de chanclas
	1 par de chanclas	
Protección Civil	1 pantalón	1 pantalón
	1 polo	1 polo
	1 jersey	1 par calcetines
	1 cazadora	1 par zapatos
	1 par calcetines	
	1 par zapatos	
	1 anorak (cada dos años)	