



Boletín Oficial

de la provincia de Sevilla

Publicación diaria, excepto festivos — Franqueo concertado número 41/2 — Depósito Legal SE-1-1958

Martes 31 de diciembre de 2002

Número 301

S u m a r i o

JUNTA DE ANDALUCÍA:

- Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico:
Delegación Provincial de Sevilla:
Instalaciones eléctricas 14611
Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mairena del
Aljarafe (personal laboral), con vigencia desde el 1-1-
02 hasta el 31-12-02 14612
Convenio Colectivo de EMASESA, con vigencia desde
el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de
2004 14635
Corrección de errores 14654

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR:

- Comisaría de Aguas:
Concesión de aguas públicas 14654

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

- Juzgados de lo Social:
Sevilla.—Número 5: autos 445/02; número 7: autos
748/02 y 804/01 14654
Algeciras (Cádiz).—Número 1: autos 594/02 14655
Málaga.—Número 7: autos 1067/02 14655
Bilbao.—Número 6: autos 387/02 14656

AYUNTAMIENTOS:

- Sevilla: Presupuesto General para 2003 14656

SUPLEMENTO NÚM. 49

Fascículos Primero y Segundo

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico

Delegación Provincial de Sevilla

Instalación eléctrica

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial por Servicios Eléctricos Industriales, S.L., en solicitud de autorización de la instalación eléctrica de distribución de energía eléctrica en el término municipal de Los Palacios y Villafranca, con línea aérea de 0,662 km de distancia que tiene su origen en línea propiedad de C.S.E. y final en C.T. proyectado, tensión de servicio 15/20 KV, conductores tipo LA-56, aisladores U40 BS y apoyos metálicos galvanizados, y centro de transformación intemperie de 160 KVA, relación de transformación 15/20 KV/380-220 V, ubicado en finca La Capitana, con finalidad de electrificación finca, presupuesto 12.205,09 euros, referencia R.A.T. 19.365 y exp. 226955, así como de la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica.

Cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Sección I del Capítulo II, y el Capítulo III del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y de acuerdo con la resolución de 17 de enero de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la citada Consejería, esta Delegación Provincial, resuelve autorizar la instalación eléctrica citada, así como la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica, con las condiciones especiales siguientes:

1. Esta instalación, no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la correspondiente autorización de explotación, que será emitida por esta Delegación Provincial, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el art. 132.º del R.D. 1955/2000.

2. En lo referente a la transmisión de la instalación a una empresa distribuidora, se establece un plazo de seis meses para la citada transmisión, debiendo presentar el correspondiente convenio o contrato con la empresa distribuidora. Transcurrido el periodo de seis meses sin la presentación del citado documento se producirá la caducidad de la presente autorización en lo que a ello se refiere.

3. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación.

4. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven, según las disposiciones legales vigentes.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.1 de la Ley 4/1999, de 14 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla a 19 de noviembre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

15F-16656-P

Delegación Provincial de Sevilla

Instalación eléctrica

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial por Servicios Eléctricos Industriales, S.L., en solicitud de autorización de la instalación eléctrica de distribución de energía eléctrica en el término municipal de Los Palacios y Villafranca, con línea aérea de 0,230 km de distancia que tiene su origen en línea Capitana-Las Nieves, propiedad de C.S.E. y final en C.T. proyectado, tensión de servicio 15 KV, conductores tipo aluminio, aisladores U40 BS.E y apoyos metálicos, y centro de transformación intemperie de 160 KVA, relación de transformación 15/20 KV, ubicado en finca El Palmar, con finalidad de suministro finca, presupuesto 14.874,45 euros, referencia R.A.T. 19.435 y exp. 227471, así como de la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica.

Cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Sección I del Capítulo II, y el Capítulo III del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y de acuerdo con la resolución de 17 de enero de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la citada Consejería, esta Delegación Provincial, resuelve autorizar la instalación eléctrica citada, así como la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica, con las condiciones especiales siguientes:

1. Esta instalación, no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la correspondiente autorización de explotación, que será emitida por esta Delegación Provincial, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el art. 132.º del R.D. 1955/2000.

2. En lo referente a la transmisión de la instalación a una empresa distribuidora, se establece un plazo de seis meses para la citada transmisión, debiendo presentar el correspondiente convenio o contrato con la empresa distribuidora. Transcurrido el periodo de seis meses sin la presentación del citado documento se producirá la caducidad de la presente autorización en lo que a ello se refiere.

3. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación.

4. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven, según las disposiciones legales vigentes.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.1 de la Ley 4/1999, de 14 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla a 18 de noviembre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

15F-16657-P

*Delegación Provincial de Sevilla
Instalación eléctrica*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial por Al Air Liquide España, S.A., en solicitud de autorización de la instalación eléctrica de distribución de energía eléctrica en el término municipal de Alcalá de Guadaira, con línea subterránea de 0,80 km de distancia que tiene su origen en línea C.S.E. y final en C.T. proyectado, tensión de servicio 20 KV, conductores tipo RHV-12/20 KV, y centro de transformación interior prefabricado de 250, relación de transformación 15/20 KV-220/380 V, ubicado en carretera Sevilla-Alcalá de Guadaira, km 12,6, con finalidad de nuevo suministro eléctrico a industria existente, presupuesto 11.531,35 euros, referencia R.A.T. 19.584 y exp. 228308, así como de la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica.

Cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Sección I del Capítulo II, y el Capítulo III del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y de acuerdo con la resolución de 17 de enero de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la citada Consejería, esta Delegación Provincial, resuelve autorizar la instalación eléctrica citada, así como la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica, con las condiciones especiales siguientes:

1. Esta instalación, no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la correspondiente autorización de explotación, que será emitida por esta Delegación Provincial, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el art. 132.º del R.D. 1955/2000.

2. En lo referente a la transmisión de la instalación a una empresa distribuidora, se establece un plazo de seis meses para la citada transmisión, debiendo presentar el correspondiente convenio o contrato con la empresa distribuidora. Transcurrido el periodo de seis meses sin la presentación del citado documento se producirá la caducidad de la presente autorización en lo que a ello se refiere.

3. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación.

4. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven, según las disposiciones legales vigentes.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.1 de la Ley 4/1999, de 14 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla a 12 de diciembre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

35F-16756-P

*Delegación Provincial de Sevilla
Instalación eléctrica*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial por Promociones Eurosevilla 2000, S.A., en solici-

tud de autorización de la instalación eléctrica de distribución de energía eléctrica en el término municipal de Alcalá de Guadaira, con línea subterránea de 3 km de distancia que tiene su origen en Subestación Polo, propiedad de C.S.E. y final en C.T. proyectados, tensión de servicio 20 KV, conductores tipo RHV-12/20 KV, y centro de transformación interior prefabricado de 9.450 KVA., relación de transformación 15/20 KV-420 V, ubicado en urbanización Cerro de Cabeza Hermosa, con finalidad de suministro urbanización, presupuesto 267.210,28 euros, referencia R.A.T. 19.637 y exp. 228613, así como de la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica.

Cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Sección I del Capítulo II, y el Capítulo III del Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y de acuerdo con la resolución de 17 de enero de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas en las Delegaciones Provinciales de la citada Consejería, esta Delegación Provincial, resuelve autorizar la instalación eléctrica citada, así como la transmisión de la misma a una empresa distribuidora de energía eléctrica, con las condiciones especiales siguientes:

1. Esta instalación, no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la correspondiente autorización de explotación, que será emitida por esta Delegación Provincial, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el art. 132.º del R.D. 1955/2000.

2. En lo referente a la transmisión de la instalación a una empresa distribuidora, se establece un plazo de seis meses para la citada transmisión, debiendo presentar el correspondiente convenio o contrato con la empresa distribuidora. Transcurrido el periodo de seis meses sin la presentación del citado documento se producirá la caducidad de la presente autorización en lo que a ello se refiere.

3. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y sólo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación.

4. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella. En tales supuestos, la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven, según las disposiciones legales vigentes.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante la Dirección General de Industria, Energía y Minas, en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 107.1 de la Ley 4/1999, de 14 de enero, de modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla a 25 de noviembre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

15F-16757-P

Delegación Provincial de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe (Código: 4100360), para su personal laboral, suscrito por la entidad y representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-2002 hasta el 31-12-2002.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

Acuerda

Primero.—Registrar Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, para su personal laboral, con vigencia desde el 1-1-2002 hasta el 31-12-2002.

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

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

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

Sevilla a 8 de octubre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta

En Mairena del Aljarafe, siendo las 10.00 horas del día 10 de mayo del año 2002, se celebra sesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe (Sevilla), con la asistencia de los siguientes representantes.

Por el Ayuntamiento:

Don Jerónimo Trujillo Durán (Concejal de Recursos Humanos).

Don Francisco Ramírez González. (Concejal de Hacienda y Servicios Generales).

Don Antonio Conde Sánchez. (Concejal de Cultura, Juventud y Festejos).

Por el Comité de Empresa:

Don Emilio de la Rosa Pitera. (Presidente del Comité de Empresa. CC.OO.).

Don Antonio Gavilán Calero. (Vicepresidente del Comité de Empresa. CC.OO.).

Don Carlos Álvarez Gómez. Secretario del Comité de Empresa. U.G.T.).

Don Pedro Díaz Alcántara. (Miembro del Comité de Empresa. CC.OO.).

Asesores:

Por CC.OO: Don Pedro Lora García.

Por U.G.T.: Don José Antonio Cuba Caminero.

Por el Ayuntamiento: Doña M.^a Auxiliadora Sanz Amores.

Con el presente acto las partes dan por concluida la negociación colectiva, cuyo resultado es el objeto del presente acto, cual es la aprobación y firma del Convenio Colectivo que regulará las condiciones económicas, sociales, sindicales y cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en Régimen de Derecho Laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe durante la vigencia que se establece en el mismo.

A continuación se da lectura al texto articulado del referido Convenio Colectivo, redactado de común acuerdo entre ambas partes y de conformidad con las negociaciones llevadas a cabo, y una vez comprobado que el contenido del documento se corresponde a lo convenido, se adoptan los siguientes acuerdos:

1.º Aprobar y firmar el texto articulado del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

2.º Remitir el texto definitivo al Pleno del Ayuntamiento para que, en la primera sesión a celebrar a partir de la firma del presente acuerdo, lo ratifique.

3.º Una vez efectuado el trámite anterior, se remitirá este Acuerdo, junto con toda la documentación necesaria, a la Autoridad Laboral, interesando a la misma que, una vez registrado, lo remita al CMAC para su depósito y publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los efectos legales pertinentes.

Y no habiendo más asuntos que tratar se procede por los asistentes a la rúbrica de la presente Acta Final y de los documentos citados, en el lugar y fecha indicados, levantándose la sesión finalizado el acto.

(Siguen varias firmas ilegibles).

Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe (Sevilla) 2002

Título Preliminar

Ámbito de aplicación. Garantías

Artículo 1.º Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las condiciones económicas, sociales, sindicales y cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en Régimen de Derecho Laboral en el Excmo. Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

Artículo 2.º Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

A) A todos los trabajadores fijos del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

B) A todos los trabajadores vinculados a la Corporación en virtud de contrato de carácter laboral temporal que ocupen puestos de laborales, incluyéndose los contratados al amparo de cualesquiera de las fórmulas establecidas en colaboración con Organismos Estatales o de la Comunidad Autónoma, con las excepciones que se digan en la disposición adicional cuarta.

2. Siempre que en este Convenio se hace referencia al trabajador, debe entenderse hecha a los especificados en el apartado 1.º de este artículo, salvo que se disponga lo contrario.

3. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente Convenio, serán de aplicación a todos los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe en lo que les sea más favorable.

Artículo 3.º Ámbito funcional.

1. Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, en tanto en cuanto afecte al personal al que se refiere el artículo 2 apartado 1.

2. Si se establecieran Convenios de Régimen Interno o Calendarios Laborales de los diferentes Centros de Trabajo o Servicios Municipales, éstos no contravendrán las condiciones de este Convenio, forman un cuerpo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 4.º *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, así como los que pudieran crearse en el futuro, aunque, tanto unos como otros, no estén en el término municipal de Mairena del Aljarafe; si en ellos presta sus servicios el personal laboral, comprendido en el artículo 2, apartado 1.

Artículo 5.º *Ámbito temporal.*

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

2. Con independencia de lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2002 al 31 de Diciembre de 2002, salvo que se disponga expresamente lo contrario.

3. Acabada su vigencia, si no fuese denunciado por alguna de las partes, con un mes de antelación a su terminación, se considerará prorrogado tácitamente por anualidades sucesivas, si bien, en cualquier momento posterior a su vencimiento, se puede producir la negociación sobre las condiciones salariales.

Artículo 6.º *Compensación y absorción*

Las medidas económicas que se establecen, serán absorbibles y compensables, en lo que alcance, con aquellas mejoras que en futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación por el salario global del año.

Artículo 7.º *Garantía personal.*

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

Artículo 8.º *Vinculación de lo pactado.*

1. Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, este Convenio quedaría nulo y sin ninguna eficacia.

3. Análogamente, el Convenio devendrá ineficaz si por la jurisdicción competente se interpretara alguno o algunos de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo por mayoría de 2/3 de cada una de las dos representaciones que forman parte de la Comisión Paritaria.

Título I

Normas de organización del trabajo

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 9.º *Organización y racionalización.*

1. La organización práctica del trabajo será competencia del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. La determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo es facultad del Ayuntamiento, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

2. La racionalización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades:

- A) Mejoras de las prestaciones de servicios al ciudadano.
- B) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procesos administrativos.
- C) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

D) Definición y clasificación clara de las relaciones entre puesto y categoría.

Artículo 10.º *Registro de personal.*

1. La Corporación constituirá un Registro de Personal, coordinado con los de las demás Administraciones Públicas, según las normativas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

2. En el Registro de Personal deberá de inscribirse:

- A) Al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.
- B) Al personal que haya obtenido una resolución de compatibilidad para desempeñar un segundo puesto o actividad en el Sector Público o el ejercicio de actividades privadas que deban inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 53/1.984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- C) Al personal laboral, fijo o eventual. La inscripción deberá contener el nombre, apellido, fecha y lugar de nacimiento y número del Registro de Personal del interesado y se efectuará una vez formalizado el nombramiento o contrato origen de la relación de servicios y resolución de compatibilidad correspondiente, en su caso.

3. El número del Registro de Personal será aquél que otorgue el Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, conforme a la legislación vigente.

4. Deberán anotarse perceptivamente en el Registro Personal, respecto de los trabajadores inscritos, los actos y resoluciones siguientes:

- A) Altas.
- B) Bajas temporales y definitivas.
- C) Reingresos.
- D) Cambios de destino.
- E) Prórrogas del contrato.
- F) Excedencias.
- G) Situaciones.
- H) Jubilaciones.
- I) Reconocimiento de antigüedad
- J) Categoría laboral.
- K) Autorización o reconocimiento de compatibilidades.
- L) Premios, sanciones, condecoraciones y menciones.

5. En la documentación individual del Personal al servicio del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe no figurará ningún dato relativo a su raza, religión u opinión.

6. El Personal tendrá libre acceso a su expediente individual.

Artículo 11.º *Clases de personal.*

1. El personal al servicio del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, está integrado por Funcionarios (en propiedad o interinos), Laborales (fijos o temporales) y Personal Eventual que desempeñen puestos de confianza o asesoramiento especial.

2. Las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, se fijan anualmente a través del Presupuesto.

Artículo 12.º *Plantilla de personal.*

1. Corresponde al Pleno de Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos reservados al personal funcionario, personal laboral y, en su caso, personal eventual, debidamente clasificados.

2. La plantilla podrá ser ampliada en los siguientes casos:

- A) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorios que resulten impuestos por disposiciones legales.

- B) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

Artículo 13.º *Relación de puestos de trabajo.*

1. La Corporación elaborará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización.

2. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del Personal, de acuerdo con las necesidades de los Servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- A) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el Personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y las características de los que puedan ser ocupados por Personal laboral y eventual.
- B) La R.P.T. indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño y las retribuciones que correspondan a los mismos.
- C) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.
- D) La creación, modificación, refundición de puestos de trabajo se realizará a través de la R.P.T.
- E) La R.P.T. deberá ser actualizada anualmente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos Servicios. Para la aprobación de estos cambios será necesaria la negociación con los representantes legales de los trabajadores, salvo lo que afecte a las potestades de organización.
- F) La R.P.T. será pública y cualquier empleado tendrá libre acceso a la misma.

Capítulo II

Clasificación del Personal Laboral

Artículo 14.º *Clases.*

1. Son trabajadores fijos del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, quienes en virtud de contrato de trabajo, desempeñan servicios de carácter permanente, figuren en la plantilla y perciban retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto General de la Corporación.

2. Son trabajadores temporales aquellos que se contratan para atender las necesidades no permanentes de personal, pudiéndose utilizar la modalidad de contrato, conforme a la legislación vigente en cada momento, más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Artículo 15.º *Sistema de clasificación.*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías y, en su caso, especialidades y se establece con el fin de facilitar la movilidad funcional e interdepartamental del personal y de favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las áreas funcionales agrupan, unitariamente, dentro de los grupos profesionales, el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una determinada profesión, oficio o rama de actividad profesional.

La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso, en los catálogos y relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 16.º *Criterios para determinar la pertenencia a grupos profesionales.*

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados, se tendrá en cuenta:

- a) Conocimientos y experiencia. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de funciones o tareas que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 17.º *Grupos profesionales.*

Grupo Profesional «A».

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo Profesional «B»

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo Profesional «C»

Se incluyen en este grupo:

1. A aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otras u otras personas, estableciendo o

desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

2. A aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Su ejercicio puede conllevar el mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista o equivalente.

Grupo Profesional «D» Se incluyen en este grupo:

1. A aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otros colaboradores

2. A aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquellos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.

Grupo Profesional «E»

Se incluyen en este grupo:

1. A aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

2. A aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Artículo 18.º *Áreas funcionales.*

1. Los trabajadores se adscribirán a las siguientes áreas funcionales:

1. De Administración.
2. Técnica.
3. De Servicios e Infraestructura.
4. Social.
5. Educativa y Cultural.
6. Bienestar y Calidad Ambiental.

2. Podrán establecerse nuevas áreas o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan y los grupos profesionales en los que están presentes, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

3. Los trabajadores del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe realizarán las funciones propias de la categoría del puesto que ocupen y que deberán ir especificadas en las relaciones de puesto de trabajo de cada Área o Servicio.

Capítulo III

Clasificación y Descripción de los Puestos de Trabajo

Artículo 19.º *Niveles de puestos.*

1. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles; a cada nivel corresponde un Complemento de Destino.

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

<i>Grupo</i>	<i>Intervalos</i>
A	21 al 30 ambos inclusive
B	16 al 26 ambos inclusive
C	11 al 22 ambos inclusive
D	9 al 18 ambos inclusive
E	7 al 14 ambos inclusive

Artículo 20.º *Descripción de puestos tipo.*

1. Director de Área: Puesto de mando cuya competencia comprende la responsabilidad de la decisión, dirección, ejecución, coordinación y control del trabajo de las distintas unidades administrativas o servicios integrados en el Área. Para desempeñar este puesto se requiere pertenecer al Grupo A.

2. Director de Servicios: Puesto de mando que depende directamente del Director de Área, ante el que es responsable, y siguiendo las directrices que éste le marque ejerce el control de las funciones y/o trabajos dentro del sector o grupo en que se subdivide el Área. Este control lo ejerce indistintamente en el ámbito de realización y en el ámbito de resultados y se efectúa de forma inmediata sobre los responsables más directos de dicho sector o grupo. Para desempeñar este puesto se requiere, indistintamente, pertenecer a los Grupos A o B.

3. Técnico Superior: Los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título académico, ejercen funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior y la directa realización de actividades para las que capacita específicamente un título superior, sin sujeción a aranceles. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo A

4. Técnico Medio: Los trabajadores que estando en posesión del correspondiente Título de Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico o Equivalente, desempeñan un puesto de trabajo acorde con la especialidad propia de su titulación, en iguales condiciones a las establecidas en el apartado de Titulado Superior. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo B.

5. Director del Grupo de Danza: Es quien se ocupa de organizar, dirigir, coordinar y, en caso enseñar todo tipo de danzas folklóricas al Grupo Municipal de Danzas, encargándose de la coreografía, propuesta de vestuarios a utilizar, etc. De igual modo, en coordinación con el Área de Educación, impartirá la enseñanza de la danza en los Colegios Públicos del municipio. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo B.

6. Jefe de Negociado: Puesto de trabajo responsable de la ejecución, instrucción y coordinación de los diferentes trabajos de la unidad administrativa, realizando trabajos de mayor dificultad que los supervisados. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

7. Encargado: Puesto de trabajo responsable de los servicios de mantenimiento, construcción, electricidad, jardinería y limpieza viaria, que presta el Ayuntamiento, para lo cual distribuyen, coordinan y controlan las tareas del personal preciso que tienen a su cargo; dependen del Director 16 de Servicios al que esté adscrito, pudiendo desempeñar, siempre por delegación, funciones que éste le atribuya, de acuerdo con la R.P.T. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

8. Jefe de Equipo: Puesto de trabajo que bajo las órdenes directas del Encargado, además de realizar las mismas tareas que los trabajadores a él subordinados, ejerce la supervisión y control de las tareas ejecutadas por éstos, dándole cuenta al Encargado de los trabajos realizados y del comportamiento de los indicados trabajadores en orden a la asistencia al trabajo y la labor realizada. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

9. Administrativo: Puesto de trabajo que se ocupa de las funciones burocráticas administrativas y/o contables de mayor responsabilidad o más delicadas y que requieren de la propia iniciativa, tales como

redacción de correspondencia, gestión de informes, elaboración de estadísticas, etc. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

10. Administrador de Sistemas: Es aquel que tiene como función la administración y control de los Sistemas Informáticos y Telemáticos del Ayuntamiento. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

11. Delineante: Es quien, en posesión del título oportuno otorgado por el Ministerio correspondiente o por Centros autorizados por el mismo, efectúa el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

12. Inspector de Obras: Puesto de trabajo que, dependiendo de los Técnicos Municipales, tiene como función el seguimiento y control de las obras realizadas por particulares, en el término municipal, comprobando si las mismas tienen licencia urbanística y que lo realizado se ajusta a ella, procediendo a poner en conocimiento de sus superiores las anomalías que observen. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

13. Oficial de 1.ª: Puesto de trabajo, cuyo trabajador estando en posesión de la titulación o habiendo demostrado conocimientos y/o experiencia en el ámbito de Formación Profesional de 2º Grado, desarrolla y ejecuta los correspondientes trabajos propios de un oficio determinado, con la suficiente especialización, corrección y eficacia. Se comprenden en esta clase a los albañiles, carpinteros, jardineros, electricistas, pintores, etc. Podrán tener a su cargo trabajadores de nivel inferior. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo C.

14. Conductor de 1.ª: Puesto de trabajo, cuyos trabajadores, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene como misión conducir los vehículos que integren el Parque Móvil Municipal para la prestación de los distintos servicios: recogida R.S.U., limpieza y/o barrido de viales, riego, transporte de herramientas y materiales, etc. Se adscribirán a la categoría de 1ª en función de la Categoría del Vehículo para el cual es válido el Permiso. Para ejercer estas funciones, además del permiso, se requiere pertenecer al Grupo C.

15. Oficial de 2.ª: Puesto de trabajo, cuyo trabajador estando en posesión de la titulación o habiendo demostrado conocimientos y/o experiencia en el ámbito de Formación Profesional de Primer Grado, tiene la suficiente capacitación profesional o experiencia laboral y que colabora con los Oficiales de 1.ª en los trabajos que se le encargue, ejecutando aquéllos de menor especialización. Desarrolla, con independencia del Oficial 1ª, las funciones para las que su oficio le capacite. Para desempeñar estas funciones se requerirá pertenecer al Grupo D.

16. Conductor de 2.ª: Puesto de trabajo, cuyos trabajadores, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene como misión conducir los vehículos que integren el Parque Móvil Municipal para la prestación de los distintos servicios: recogida R.S.U., limpieza y/o barrido de viales, riego, transporte de herramientas y materiales, etc. Se adscribirán a la categoría de 1.ª en función de la Categoría del Vehículo para el cual es válido el Permiso. Para ejercer estas funciones, además del permiso, se requiere pertenecer al Grupo D.

17. Conserje-Mantenedor: Puesto de trabajo cuya función es la ejecución de labores de mantenimiento y pequeñas reparaciones en los Edificios e Instalaciones Municipales. También podrán dedicarse a tareas de vigilancia y cuidado, pudiendo, en momentos puntuales, servir de apoyo en aquellas actividades que se desarrollen en dichos Edificios o Instalaciones. A los Conserjes

Mantenedores de los Colegios Públicos se les facilitará vivienda dentro del recinto escolar y se ocuparán además, de las funciones propias de los Conserjes que se establece en la Ordenanza de Enseñanza. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo C.

18. Almacenero: Puesto responsable del material, herramientas, ropa de trabajo, etc., y en general de todos los bienes muebles propiedad del Ayuntamiento, depositados en el Almacén y lugares habilitados, incluyéndose en sus funciones las de control de entrada y salida de las mismas. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo C.

19. Auxiliar administrativo: Puesto de trabajo cuyos trabajadores desempeñan funciones administrativas y burocráticas simples bajo la dirección y control de su inmediato superior. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo D.

20. Auxiliar de Biblioteca: Puesto de trabajo cuyos trabajadores tienen como función la catalogación, seguimiento, cuidado y vigilancia de los libros y publicaciones que se custodian en las Bibliotecas Municipales, así como aquellas tareas administrativas y/o burocráticas propias de dichas funciones. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo D.

21. Auxiliar de Informática: Puesto de trabajo que, bajo las ordenes y supervisión del Administrador de Sistemas, realiza funciones de auxilio y colaboración con aquél en tareas propias de su especialidad. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo D.

22. Monitor de Cultura y Deportes: Puesto de trabajo cuyos trabajadores, provistos del correspondiente título o diploma en disciplinas deportivas o artes y oficios aplicados, tienen como función iniciar en los mismos a aquellas personas que participan en las Actividades Deportivas y/o Aulas de Ocio y Tiempo Libre, dependientes del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo D.

23. Animador y Monitor Sociocultural: Puesto de trabajo cuyos trabajadores, provistos del correspondiente título expedido por Centros de Enseñanza Oficial u Organismos homologados, tienen como función la preparación, ejecución y desarrollo de actividades y programas de dinamización sociocultural, orientados a los distintos sectores de la población municipal, tales como menores, jóvenes, tercera edad, discapacitados, etc. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo D.

24. Socorrista: Es el que, en posesión del Título de Técnico Especialista en Salvamento Acuático, y Licencia anualmente renovada, presta su servicio como tal en las Instalaciones Deportivas Municipales. Para desempeñar estas funciones, además de la titulación específica, se requiere pertenecer al Grupo D.

25. Notificador: Puesto de trabajo cuyos trabajadores tienen como función principal la del reparto, presentación, entrega y notificación de las Resoluciones y, en general, de toda la documentación que genera el Ayuntamiento, tanto en Organismos Oficiales, como a particulares y en las propias Dependencias Municipales. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo D.

26. Ordenanza: Puesto de trabajo cuyos trabajadores ejercen funciones de control e información sobre las personas que acuden a las Dependencias Municipales, pudiendo también realizar otros trabajos de índole administrativos y/o burocráticos simples, como la recepción de llamadas telefónicas, recogida y entrega de documentación, franqueos y cierre de correspondencia, etc. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo E.

27. Peón de Servicios Generales: Puesto de trabajo ocupado por aquellos trabajadores que, teniendo la suficiente capacitación profesional o experiencia laboral, auxilian y colaboran con los Jefes de Equipo y Oficiales en los trabajos que se les encarguen, ejecutando aquellos de menor especialización. Entre éstos se encuentran los especialistas albañiles, jardineros, electricistas, pintores, etc. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo E.

28. Peón de Limpieza Viaria: Puesto de trabajo ocupado por aquellos trabajadores que realizan funciones de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza y/o barrido de calles y plazas, riego de viales y jardines, etc. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo E.

29. Personal de Limpieza de Edificios: Puesto de trabajo cuyos trabajadores se ocupan de la limpieza de los Edificios, Instalaciones y Centros Escolares dependientes o propiedad del Ayuntamiento. Para desempeñar estas funciones se requiere pertenecer al Grupo E.

Capítulo IV Ingreso al Servicio

Artículo 21.º Selección de personal.

1. La selección y acceso de todo el Personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo Público, 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/o capacidad, así como el de publicidad.

2. Los procedimientos de selección y acceso del Personal, se regirán en las bases de la convocatoria respectiva, que se ajustarán en todo caso, a la legislación básica del Estado sobre función pública 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 selección para la contratación del personal eventual, se realizará a través de la Bolsa de Trabajo, o mediante Oferta Pública de Empleo Temporal, conforme a lo dispuesto en acuerdo de Comisión de Gobierno de fecha 7 de Octubre de 1999.

Artículo 22.º Acceso.

1. Para ser admitido a las pruebas para el acceso a la plantilla de trabajadores, será necesario:

- A) Ser español o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea según se determine en las Bases de las correspondientes convocatorias.
- B) Tener cumplidos dieciocho años de edad.
- C) Estar en posesión del título exigible, o en condiciones de obtenerlo, en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias en cada caso.
- D) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- E) No haber sido despedido, mediante expediente disciplinario del Servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

2. El acceso a la plantilla del personal fijo 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 de concurso.

Artículo 23.º Convocatorias.

1. Las convocatorias serán siempre libres. No obstante, se reservarán para promoción interna hasta un máximo del 50 % de las plazas convocadas para el

Personal trabajador que reúna la titulación y demás requisitos exigidos en la convocatoria.

2. En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar, el porcentaje se aplicarán sobre el número impar anterior.

3. En el supuesto de que no sea posible hacer efectivo el porcentaje establecido para la promoción interna por insuficiencia de plazas ofertadas, se acumularán en años sucesivos las distintas plazas, a fin de poder realizarse dicho porcentaje, incluso en el caso de que se ofertara una sola plaza.

4. La publicación de la Oferta de Empleo Público obliga a la Corporación a proceder, dentro del primer trimestre de cada año natural, a la misma y hasta un 10% adicional.

Artículo 24.º Contenido de las Bases.

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

- A) Número y características de las plazas convocadas.
- B) Declaración expresa de que los Tribunales no podrán aprobar que han superado las pruebas selectivas un número superior de aspirantes al de plazas convocadas.
- C) Centro o dependencia a que deben dirigirse las instancias.
- D) Condiciones o requisitos que deban reunir o cumplir los aspirantes.
- E) Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y, en su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- F) Designación del Tribunal Calificador que haya de actuar.
- G) Sistemas y criterios de calificación.
- H) Programa que ha de regir las pruebas.
- I) Calendario de realización de las pruebas: Desde la terminación de una prueba y el comienzo de la siguiente, deberá transcurrir un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas y máximo de veinte días.
- J) Orden de actuación de los aspirantes.
- K) Determinación de las características y duración del período de prácticas o cursos selectivos.

2. Las pruebas y exámenes que se hayan de realizar, así como los procedimientos para calcular las puntuaciones, será facultad conjunta de la Corporación y de los Representantes Legales de los Trabajadores

Artículo 25.º Órgano de selección.

La composición de los Tribunales que habrán de juzgar las correspondientes pruebas selectivas será establecida por la legislación vigente en cada momento, garantizándose, en todo caso, que en el momento de la realización de las pruebas y como parte integrante del mismo, habrá dos representantes de los trabajadores, a propuesta del Comité de Empresa.

Artículo 26.º Período de prueba.

Las admisiones o ingresos del personal, fuera cual fuere su calificación según su permanencia en la Empresa, definidas en el art. 2, apartado 1, irán precedidas de un periodo de prueba, cuya duración, en función del trabajo a realizar será la siguiente:

- Grupos A y B: 6 meses.
- Grupo C: 3 meses.
- Grupo D: 14 días laborables.
- Grupo E: 10 días laborables.

Artículo 27.º Preaviso de cese en el trabajo.

1. A efectuar por los trabajadores. Todo el personal que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la Corporación, siempre que el tiempo de vigencia de su contrato sea superior en número de días, con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos A y B: 45 días.
- Grupos C: 30 días.
- Grupos D: 20 días.
- Grupos E: 10 días.

La falta de cumplimiento de estos plazos dará lugar a los perjuicios previstos por la Ley como falta sancionable.

2. A efectuar por la Empresa. Los plazos anteriormente citados serán igualmente de aplicación para la Empresa cuando se trate de finalizaciones de contrato, si bien en tales casos y para contratos superiores a un año, el preaviso no podrá ser nunca inferior a quince días.

3. Casos Especiales. No obstante lo establecido en los dos números anteriores, los citados plazos de preaviso no serán de aplicación para aquellos supuestos en que se trate de trabajadores contratados al amparo de cualquiera de las fórmulas establecidas en colaboración con Organismos Estatales o de la Comunidad Autónoma, así como aquellos que sean para trabajos por obra o servicio determinado, cuya fecha de finalización sea imposible de determinar en función del servicio o la actividad.

Igualmente no serán de aplicación los citados plazos de preaviso para aquellos trabajadores que se contraten como interinos, que cesarán automáticamente tan pronto cesen las causas que dieron lugar a dicho interinaje.

Artículo 28.º *Finiquitos del personal.*

Todo personal que finalice su contrato de trabajo o relación laboral con el Ayuntamiento, ya sea por voluntad propia o por terminación de contrato, tendrá derecho a que le retribuyan los salarios devengados y las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, así como las vacaciones que no se hayan disfrutado. No obstante, en los casos en que el trabajador decida, a voluntad propia, su marcha de la Empresa y no haya cumplido con los plazos de preaviso citados en el artículo 27 de este Convenio, no se le abonarán las partes proporcionales de las vacaciones no disfrutadas, al no ser éstas sustituibles por compensación económica -artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores- y no haber dado opción a disfrutarlas antes de la extinción de su relación laboral.

Artículo 29.º *Contratación.*

Concluido el proceso selectivo, quienes lo hubieran superado serán contratados como trabajadores fijos hasta el límite de plazas convocadas.

Capítulo V *Provisión de Puestos de Trabajo*

Artículo 30.º *Comisión de servicios.*

1. En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo podrán los trabajadores desempeñar puestos o funciones especiales distintas de las específicas del puesto de trabajo a que se hallen adscritos, cuando al efecto les haya sido conferidas una Comisión de Servicio de carácter temporal.

2. La Comisión de Servicios se nombrará de las categorías inmediatamente inferiores. Esto podrá acordarse en los siguientes casos:

- Para el desempeño temporal, durante un plazo máximo de seis meses, prorrogables en otros seis, de un puesto de los incluidos en la R.P.T.
- Para la realización de tareas especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la R.P.T. En caso de que dichas tareas especiales excedan de un año, habrá de crearse las plazas correspondiente en la R.P.T.
- Para la realización de tareas que por causas de su mayor volumen temporal, o por otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas, con suficiencia, por los trabajadores que desempeñan con carácter permanente los puestos de trabajos a los que se asignen dichas tareas.
- Para participar por tiempo que, salvo casos excepcionales, no tendrá duración superior a seis meses en misiones de cooperación internacional al Servicio de Organismos Internacionales, Entidades o Gobiernos Extranjeros.

E) Para cooperar o prestar asistencia técnica durante un máximo de dos años, a la Administración de la Comunidad Autónoma, previa petición de la misma.

3. El trabajador habrá de reunir los requisitos establecidos en la R.P.T., para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios.

4. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, será incluido necesariamente en la siguiente convocatoria de provisión normal. Sólo si el puesto continúa vacante tras la celebración de los concursos, podrá prorrogarse la Comisión de Servicios hasta un máximo de otros seis meses, por una sola vez.

5. El tiempo de servicio prestado en Comisión de Servicios, con los requisitos establecidos en el presente artículo, será tenido en cuenta a efectos de consolidación del grado personal correspondiente al nivel del puesto que venía desempeñando con anterioridad, salvo que se obtuviera mediante la oportuna convocatoria destino definitivo en el puesto de trabajo desempeñado en Comisión de Servicios o en otros del mismo nivel, en cuyo caso, será tenido en cuenta para la consolidación de este último grado.

6. El Ayuntamiento facilitará, a título informativo, a los representantes legales de los trabajadores la habilitación en Comisión de Servicios en la que deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos.
- Categoría y Servicio actual.
- Categoría y Servicio donde irá destinado. Así mismo se adjuntará copia de los requisitos exigidos para cubrir dicha plaza, en el plazo de diez días.

Artículo 31.º *Procedimiento de provisión.*

Los puestos de trabajo adscritos a trabajadores se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que será el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que se determine en las Relaciones de Puestos de Trabajo, en atención a la naturaleza de sus funciones.

Artículo 32.º *Personal de nuevo ingreso.*

1. El personal de nuevo ingreso ocupará las vacantes resultantes de los concursos para la provisión de puestos de trabajo.

2. La adjudicación de puestos de trabajo al personal de nuevo ingreso, se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden obtenido en las pruebas de selección, de entre las plazas que no se hayan decidido amortizar, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados en la R.P.T.

3. El personal de nuevo ingreso comenzará a consolidar el grado correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que haya sido destinado. Dichos destinos tendrán carácter definitivo, equivalentes, a todos los efectos, a los obtenidos por concurso.

Artículo 33.º *Provisión mediante concurso de traslado.*

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por concurso, así como sus correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en todos los Centros de Trabajo o Servicios. En las convocatorias de concursos deberá incluirse, en todo caso, los siguientes datos y circunstancias:

- Denominación, nivel, localización del puesto y complemento específico.
- Requisitos indispensables para desempeñarlo.
- Baremo para puntuar los méritos.
- Puntuación mínima para la adjudicación.
- Régimen de horarios al que estará sujeto.

En las referidas convocatorias podrá establecerse la posibilidad de solicitar, además de las anunciadas,

aquellas otras vacantes que pudieran resultar del proceso de resolución del concurso, siempre que correspondan a puestos de trabajo de la misma categoría y con idénticas funciones, nivel y complemento específico que los anunciados.

Asimismo podrá extenderse condicionadamente el concurso, en atención a necesidades inaplazables de los servicios, a aquellos otros puestos que se individualicen de modo expreso en la convocatoria y resulten vacantes a consecuencia de la resolución del mismo. Anunciada la convocatoria se concederá un plazo de quince días hábiles para 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 permanecerá en cada 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 7 miembros presidida por el Concejal Delegado del Área de Administración de Personal o Concejal en quien Delegue; el Jefe de Servicio del Área de Administración de Personal, que actuará como Secretario y 5 vocales nombrados por la Corporación; 2 de ellos serán técnicos cualificados los otros 3 representantes legales de los trabajadores. 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 actuarán con voz pero sin voto. Las Comisiones propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación. Su propuesta tendrá carácter vinculante.

Artículo 34.º *Baremo de méritos*

1. Los baremos para la adjudicación de las plazas serán fijados en las respectivas convocatorias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Méritos específicos adecuados a las características del puesto, mediante la delimitación de los conocimientos profesionales, estudios, experiencia necesaria, titulación —en su caso—, y demás condiciones que garanticen la adecuación para el desempeño del puesto.
- b) Participación en cursos y seminarios, expresamente incluidos en la convocatoria, y que guarden relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto solicitado, diferenciando el curso oficial, impartido por cualquier Administración Pública o Entidad colaboradora, del curso no oficial, impartido por cualquier otra Entidad u organismo.
- c) A estos efectos, se computará como antigüedad los servicios reconocidos que se hubieran prestado con anterioridad a la condición de laboral fijo. El período superior a seis meses se computará como un año y el inferior a seis meses no se computará.
- d) En caso de empate en la puntuación, tendrá prioridad en primer lugar el que mayor número de puntos obtenga en el factor antigüedad y, en segundo lugar, por el número obtenido en la oposición.
- e) La valoración del puesto de trabajo desarrollado deberá cuantificarse según la naturaleza de los puestos convocados conforme se determine en la convocatoria, bien teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en puestos de trabajo de cada nivel, o bien en atención a la experiencia en el desempeño de puestos pertenecientes al área funcional o sectorial a la que corresponde el convocado.
- f) Los méritos se valorarán con referencia a la fecha del cierre del plazo de presentación de instancias

y se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación. En los procesos de valoración podrán recabarse formalmente de los interesados las aclaraciones o, en su caso, la documentación adicional que se estime necesaria para al comprobación de los méritos alegados.

- g) En las convocatorias deberá fijarse una puntuación mínima para la adjudicación de destino.
- e) Los méritos profesionales no podrán superar el 60 por ciento de la puntuación; los méritos académicos relacionados con el puesto a cubrir el 30 por ciento y la antigüedad en la Administración el 30 por ciento.

Artículo 35.º *Promoción profesional.*

1. Grado Personal.

- A) Todo trabajador posee un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.
- B) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante el tiempo en que el trabajador desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado. Cuando un trabajador obtenga destino de nivel inmediato superior 26 al del grado en que se encuentre en proceso de consolidación, el tiempo de servicio prestados en aquél, será computable para la referida consolidación si así lo solicita.
- C) La adquisición y los cambios de grado se inscribirán en el Registro de Personal, previo conocimiento de la Corporación.

2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

- A) El trabajador tendrá derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe, al percibo de la totalidad del salario que corresponde a su Grupo y Categoría.
- B) El trabajador que cese en un puesto de trabajo, sin obtener otro por los sistemas previstos en la provisión, quedará a disposición de la Corporación, que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Grupo o categoría. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, quienes cesen por alteración del contenido o supresión de sus puestos en la R.P.T., continuarán percibiendo, en tanto se les atribuye otro puesto, y durante un plazo máximo de tres meses, las retribuciones complementarias correspondientes al puesto suprimido o cuyo contenido haya sido alterado.
- C) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso.

Artículo 36.º *Promoción interna.*

1. La Corporación facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso desde una Categoría de un grupo de titulación a otro del inmediato superior. El trabajador deberá para ello poseer la titulación o requisitos exigidos, tener una antigüedad de dos años, al menos, en el grupo inmediatamente inferior, así como superar las pruebas que, para cada caso, se establezcan. Estas y los procedimientos para calcular las puntuaciones, será facultad conjunta de la Corporación y de los representantes legales de los trabajadores.

Durante el primer trimestre del año natural se reunirá la Comisión Paritaria para determinar el número de las plazas y las características de las mismas.

Para al adquisición de superiores categorías o de idénticas categorías pero diferente calificación, se seguirá

el procedimiento de concurso-oposición interno por méritos y aptitudes demostradas en las pruebas que se establezcan, sustituyéndose así los sistemas de libre designación o de antigüedad.

En el concurso se tendrán en cuenta únicamente los méritos adecuados a las características de las categorías ofrecidas, así como a la posesión de un determinado grado de personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

En caso de empate en la puntuación, tendrá prioridad en primer lugar el que mayor número de puntos obtenga en el factor antigüedad y, en segundo lugar, por el número obtenido en la oposición.

Las bases de la oposición consistirán en la superación de los ejercicios que se determinen en la convocatoria, de manera que asegure la correcta formación del aspirante, tanto en el plano teórico como práctico.

En aquellos oficios manuales las pruebas serán fundamentalmente prácticas, referidas a las funciones o trabajos de la plaza que deba proveerse.

En las convocatorias de las pruebas deberá establecerse con arreglo a lo que se determine en la Comisión reseñada en el apartado 1 de este artículo, la exención de las pruebas y materias cuyo conocimiento se ha acreditado suficientemente en las pruebas de acceso a la Categoría de origen.

2. El requisito de la titulación no será exigido a aquellos trabajadores fijos que deseen presentarse al presente procedimiento de promoción interna cuando éste se refiera a plazas vacantes de las categorías incluidas en los Grupos D y C, siempre y cuando el puesto al que se acceda sea considerado como categoría propia del desarrollo profesional por razón del oficio.

A tales efectos, y con antelación a la Convocatoria, la mencionada Comisión deberá determinar las categorías que se verán afectadas por esta excepción.

Artículo 37.º *Reingreso al servicio activo.*

El reingreso al servicio activo de los trabajadores que no tengan reserva de plaza y destino se efectuará mediante su participación en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo o a través de la adscripción con carácter provisional a un puesto vacante dotado presupuestariamente por el orden de presentación de solicitudes, respetando previamente el siguiente orden de presentación:

- a) Excedentes forzosos
- b) Suspensos
- c) Excedentes para el cuidado de hijos.
- d) Excedentes voluntarios por interés particular

Los trabajadores reingresados con adscripción provisional tendrán la obligación de participar en el primer concurso para la provisión de puestos de trabajo que se convoque, siempre que reúnan los requisitos exigidos. La plaza cubierta provisionalmente se incluirá en el siguiente concurso.

Título II *Situaciones del Personal*

Capítulo VI *Situaciones del Personal*

Artículo 38.º *Situaciones.*

Las situaciones en que puede hallarse los trabajadores de la Corporación serán:

- A) Servicio Activo.
- B) Servicio especiales.
- C) Servicio en Comunidades Autónomas.
- D) Excedencia forzosa para cargo público.
- E) Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.
- F) Excedencia voluntaria por interés particular.
- G) Excedencia para el cuidado de hijos.
- H) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

I) Suspensión de funciones.

Artículo 39.º *Servicio activo.*

1. Los trabajadores que se hallan en situación de Servicio Activo:

- A) Cuando desempeñen un puesto, conforme a la correspondiente relación de puestos de trabajo.
- B) Cuando desempeñen puestos en las Corporaciones Locales o las Universidades Públicas.
- C) Cuando se encuentren en Comisión de Servicios.
- D) Cuando presten servicios en puestos de trabajo de niveles incluidos en el intervalo correspondiente a su Grupo en los Gabinetes de la presidencia del Gobierno, de los Ministros o de los secretarios del Estado, y opten por permanecer en esta situación. Asimismo, cuando presten servicios en puestos de niveles comprendidos en el intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Grupo en Gabinetes de delegados del Gobierno o Gobernadores Civiles.
- E) Cuando presten servicios en las Cortes Generales, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las mismas o en el Tribunal de Cuentas, y no les corresponda quedar en otra situación.
- F) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y, no percibiendo retribuciones periódicas por el desempeño de la función, opten por permanecer en esta situación.
- G) Cuando accedan a la condición de miembros de las Corporaciones Locales, conforme al régimen previsto por el artículo 74 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, salvo que desempeñen cargo retribuido y de dedicación exclusiva en las mismas.
- H) Cuando queden a disposición del Subsecretario, Director del Organismo Autónomo, Delegado del Gobierno o Gobernador Civil.
- I) Cuando cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante procedimientos de promoción interna, durante el plazo posesorio.
- J) Cuando se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos.
- K) Cuando, por razón de su condición de trabajador exigida por disposición legal, presten servicios en Organismos o Entes Públicos.
- L) En el supuesto de cesación progresiva de actividades.
- M) Cuando se encuentren disfrutando alguno de los permisos regulados en el Capítulo X del presente Convenio.

Artículo 40.º *Servicios especiales.*

1. El trabajador pasará a la situación de servicios especiales:

- A) Cuando sea autorizado para realizar una misión por período determinado superior a 6 meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de Cooperación Internacional.
- B) Cuando adquieran la condición de personal laboral al servicio de Organismos Internacionales o de carácter supranacional.
- C) Cuando sean elegidos miembros del Gobierno o de los Órganos de las Comunidades Autónomas o altos cargos de los mismos que no deban ser provistos necesariamente por trabajadores públicos.
- D) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de los Órganos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.
- E) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el art. 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

- F) Cuando accedan a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales.
- G) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, si perciben retribuciones periódicas por el desempeño de la función.
- H) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones Locales.
- I) Cuando presten servicios en los Gobiernos de la Presidencia del Gobierno, de los Ministerios o de los Secretaríos de Estado y no opten por permanecer en la situación de servicios activos en su Administración de origen.
- J) Cuando sean nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública.
- K) Cuando cumpla el Servicio Militar o Prestación Sustitutiva Equivalente.
- L) Cuando ostenten la condición de Comisionados Parlamentarios o Adjuntos, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/1985 de 6 de noviembre, de prerrogativas y garantías de las figuras similares al Defensor del Pueblo y régimen de colaboración de las mismas.

2. A los trabajadores que se hallen en situación de servicios especiales se le reservará la plaza y destino que ocupara. Los puestos que deben quedar reservados para su provisión en su momento por los trabajadores en situación de servicios especiales, podrán ser desempeñados entre tanto, bien en comisión de servicio o bien por trabajadores contratados.

3. A los trabajadores en situación de servicios especiales se les computará el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de ascensos, trienios y otros derechos que pudiera reconocerle la Corporación.

Artículo 41.º *Servicio en Comunidades Autónomas.*

El trabajador fijo del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe, que pase a desempeñar puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma Andaluza, mientras permanezca en ésta, le será de aplicación, en todo caso, las normas relativas a promoción profesional, promoción interna, situaciones administrativas, régimen retributivo y disciplinario de dicha Administración.

Artículo 42.º *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa se produce por las siguientes causas:

- A) Cuando el trabajador declarado en la situación de suspensión firme y, una vez cumplida la suspensión por el tiempo que se le hubiere impuesto, solicite el reingreso y no fuera posible concedérselo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.
- B) Cuando, una vez concluido el período de excedencia voluntaria concedida para atender el cuidado de un hijo, el trabajador solicite el reingreso y no lo pueda obtener por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria.
- C) Los excedentes forzosos por estas causas estarán obligados a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo cuyos requisitos de desempeño reúnan y que les sean notificados, así como a aceptar el reingreso obligatorio al servicio activo en puestos correspondientes a su Grupo.
- D) Los excedentes forzosos por estas causas tendrán derecho a la percepción de sueldo, trienios y pagas extraordinarias, así como al cómputo de tiempo en dicha situación a efectos pasivos y de trienios.

Se concederá excedencia forzosa por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 43.º *Excedencia voluntaria por servicios en el sector público.*

Procederá declarar de oficio o a instancia de parte en situación de excedencia voluntaria al trabajador, cuando se encuentre en servicio activo en cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubiera obtenido la oportuna compatibilidad o pase a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no le corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, deben considerarse incluidos entre los Organismos o Entidades del Sector Público, aquellas Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por ciento.

El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dió origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reingreso en el servicio activo, en el plazo máximo de 30 días, declarándose de no hacerlo en la situación de excedencia voluntaria por interés particular. Dicho reingreso se producirá, en todo caso, con ocasión de puesto vacante de dotación presupuestaria.

Si una vez solicitado el reingreso no obtuviera el mismo por falta de puesto vacante con dotación presupuestaria, permanecerá en la situación de excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 29,3a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, hasta tanto se produzca dicha vacante.

Procederá asimismo declarar en excedencia voluntaria a los trabajadores cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido reglamentariamente.

Artículo 44.º *Excedencia voluntaria por interés particular.*

1. El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo máximo de cinco años y mínimo de un año. Una vez concedido el periodo de excedencia, éste no podrá ser objeto de variación, tanto de aumento como de disminución.

2. El trabajador, salvo los indicados en el apartado 2 del artículo 1 de este Convenio, tendrá derecho a incorporarse inmediatamente en el mismo puesto de trabajo que disfrutaba antes de producirse la excedencia durante un periodo de 2 años desde la concesión de aquella y siempre y cuando avise con antelación de 30 días a la fecha de terminación de la misma. En caso de que la excedencia fuese superior a dos años, tendrá derecho a incorporarse siempre y cuando haya o se produzca vacante en su categoría. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir de nuevo un periodo de 4 años de servicio en la Empresa.

3. Procederá, asimismo, declarar en excedencia voluntaria a los trabajadores cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, incumplan la obligación de solicitar el reingreso en el plazo establecido reglamentariamente.

Artículo 45.º *Excedencia para el cuidado de hijos.*

El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la finalización del permiso de alumbramiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año de duración de cada periodo de excedencia, los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios y consolidación del grado personal.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña otra actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor. Igual derecho tendrá el trabajador en los supuestos de adopción conforme marca la Ley.

Transcurrido el tiempo o desaparecida la causa que motivó la concesión de la excedencia, deberá solicitarse en el plazo de treinta días el reingreso al servicio activo o el pase a la situación de excedencia por interés particular, declarándose en esta situación de no solicitar el reingreso.

En cualquier momento, mientras permanezca en esta situación el trabajador podrá solicitar el reingreso al Servicio Activo.

Artículo 46.º Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Artículo 47.º Efectos de la excedencia voluntaria.

1. Las situaciones de excedencia voluntaria regulada en los artículos anteriores, no produce, salvo lo especificado expresamente para situaciones y por periodos determinados, reserva de plaza y el trabajador que se encuentre en la misma no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de promoción, trienios, derechos pasivos, etc.

2. El reingreso al servicio activo procedente de esta situación se producirá con ocasión de vacante con dotación presupuestaria.

Artículo 48.º Cambios de situación.

El cambio de situaciones administrativas en que se hallen los trabajadores podrá tener lugar siempre que reúnan los requisitos exigidos en cada caso, sin necesidad del reingreso previo al servicio activo.

Artículo 49.º Trabajos de superior categoría.

1. Por necesidades del servicio, cuando concurran las causas señaladas en el artículo 39.2 el Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento podrá acordar por el tiempo imprescindible la movilidad funcional para la realización de funciones o trabajos no correspondientes al grupo y/o categoría profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones o trabajos correspondientes.

2. El tiempo máximo de habilitación será, en todo caso, inferior a seis meses de duración durante un año y ocho meses durante dos, computados de fecha a fecha, y se realizará atendiendo a criterios objetivos. Si superados los plazos existiera un puesto vacante del mismo grupo y/o categoría profesional y permaneciese la necesidad de su ocupación, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en el Capítulo VI de este Convenio.

3. Esta habilitación deberá ser comunicada por escrito al trabajador al inicio de la misma por el Servicio de Recursos Humanos.

4. Durante el tiempo de desempeño de las funciones y/o trabajos de superior categoría el trabajador devengará todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, debiendo ser abonados en nómina como trabajos de superior categoría.

5. Si durante la habilitación, el trabajador tuviese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación, hasta la finalización del plazo por el cual se confirió la habilitación.

6. En ningún caso podrá modificarse el grupo o categoría profesional a través del ejercicio de trabajos de superior categoría.

7. El Ayuntamiento deberá comunicar previamente estas situaciones al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, constanding los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y servicio actual.
- c) Categoría y servicio donde irá habilitado.
- d) Se adjuntará copia de los requisitos exigidos.

Título III Derechos del Personal

Capítulo VII Derechos

Artículo 50.º Derecho al cargo.

1. Se asegura al trabajador fijo el derecho al cargo.

2. La Corporación dispensará a sus trabajadores la protección que requiere el ejercicio de sus cargos, y le otorgará los tratamientos y consideraciones sociales debidos a su rango y a la dignidad de la función pública. Asimismo, el trabajador tendrá derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, a la propia imagen, a la libertad ideológica, de religión y de culto, sin más limitación en sus manifestaciones que las necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley.

Artículo 51.º Derecho a la información.

1. Al incorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador será informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento del Centro de Trabajo correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

2. Los jefes solicitarán periódicamente el parecer de cada uno de sus subordinados inmediatos acerca de las tareas que tienen encomendadas y se informarán de sus aptitudes profesionales con objeto de que puedan asignarles los trabajos más adecuados y de llevar a cabo un plan que complete su formación y mejore su eficacia.

Capítulo VIII Del Régimen Retributivo

Artículo 52.º Normas generales y comunes.

1. El trabajador sólo será remunerado por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este Convenio.

2. En su virtud, el trabajador no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni pedir remuneraciones distintas de las previstas en este Convenio ni, incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o emisiones de dictámenes o informes.

3. La ordenación del pago de gasto de Personal tiene el carácter preferente sobre cualquier otra que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación, la cual, regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerseles.

4. Los trabajadores que, por la índole de su función, naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizado, salvo prescripción facultativa, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentará una reducción proporcional de las

retribuciones correspondiente a la jornada completa. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias.

5. La Corporación reflejará anualmente en su Presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.

6. Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

7. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe por la prestación profesional de sus servicios.

Artículo 53.º Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Permanencia.
- d) Complemento de Destino.
- e) Complemento Específico.
- f) Complemento de Productividad.
- g) Pagas Extraordinarias.

2. Todos estos conceptos se actualizarán anualmente, y con efectos de 1 de enero, tomando como referencia el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todos los empleados del Sector Público en la L.G.P.G.E..

3. Las retribuciones, que se devengan con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del Personal el día 1 del mes a que correspondan.

4. El Personal, percibirá, en su caso, las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en las condiciones y cuantías fijadas en su normativa específica y en el presente Convenio.

Artículo 54.º Sueldo o salario base.

1. El Sueldo Base es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los trabajadores municipales.

2. El Sueldo Base de cada uno de los grupos, será el que determine, con carácter anual, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que lo sustituya.

Artículo 55.º Trienios

1. Los Trienios consisten en una cantidad igual para cada Grupo por cada tres años de servicio reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el perfeccionamiento de trienios, en el personal fijo, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos, prestados indistintamente en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de trabajador de carrera como de contratado en régimen de derecho administrativo laboral, debiendo acreditarse documentalente. Su devengo carecerá de efecto retroactivo.

3. Cuando el trabajador cambie de Grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que determine, con carácter anual, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, norma que lo sustituya.

5. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primer día hábil del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo.

Artículo 56.º Complemento de permanencia.

Dicho complemento se creó como resultado del proceso de equiparación y está constituido por la diferencia que resultó de aplicar, en cada caso, el nuevo valor del trienio por el número de ellos al importe que, en concepto de antigüedad, tenía reconocido al 31 de diciembre de 1999 el personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio. Dicho complemento no tendrá la consideración de absorbible y compensable sobre futuras subidas salariales.

Artículo 57.º Pagas extraordinarias.

1. Las pagas extraordinarias serán tres al año, por un importe, cada una de ellas de una mensualidad del salario base y trienios. Se devengarán los días 30 de los meses de marzo, junio y de noviembre, con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

- a) Cuando el tiempo de servicios efectivamente prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria sea inferior a una anualidad, el importe de cada una de las pagas extraordinarias se reducirá proporcionalmente en función de los días trabajados hasta ese momento, fuese cual fuese el número de tales días y sin completar la semana o el mes.
- b) Los trabajadores en servicio activo con licencia sin derecho a retribución devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional, de acuerdo con el tiempo de servicios efectivamente prestados.
- c) En el caso de cese en el servicio activo, 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, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computará como mes completo. El tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados. Si el cese del servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Artículo 58.º Complemento de destino.

1. El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe.

2. Para fijar la cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, se tendrá como referencia la que imponga la L.P.G.E. para el Personal al servicio del Sector Público, o en su caso, norma que la sustituya.

3. La clasificación de puestos de trabajo, a efectos del percibo del Complemento de Destino, y sus cuantías para el año 2002, figurarán en el Anexo I.

Artículo 59.º Complemento específico.

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá con carácter previo, que

por la Corporación se efectúe una Valoración del Puesto de Trabajo atendiendo a las expresadas circunstancias expresadas en el número 1 del presente artículo.

4. Dichos valores quedan consolidados con la firma del presente Convenio y será independiente de la valoración de cada puesto de trabajo que, ambas partes, se comprometen conjuntamente a realizar durante el presente año.

5. La clasificación de puestos de trabajo, a efectos del percibo al Complemento Específico, y sus cuantías para el año 2002, figurarán en el Anexo I.

Artículo 60.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Es aquel complemento que se percibe en función del rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo y/o por la consecución de ciertos objetivos o resultados a determinar por el Ayuntamiento y en la cuantía que estime conveniente, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 61.º *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria establecida en el correspondiente calendario laboral y se compensarán en 1'75 horas de descanso a las horas y fracción realizadas. Se establece el descanso mínimo por este concepto de una hora.

Sólo podrán retribuirse cuando el Jefe de Servicio justifique por escrito ante el Servicio de Personal la imposibilidad de compensar el descanso.

2. El número de tales horas extraordinarias no podrá ser superior a 3 diarias y 75 al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

A los efectos de lo puesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, si por exigencias del servicio fuera necesario realizar un número superior de horas extraordinarias, su aprobación deberá ser motivada y acordada por el Ayuntamiento Pleno.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de los trabajos para prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes, en cuyo caso tendrán el carácter de estructurales. En el caso de que estos trabajos hubieran de realizarse en periodo nocturno, será necesaria la consulta al Comité de Empresa.

4. Con carácter previo a su realización, deberán ser comunicadas al Comité de Empresa y al Servicio de Personal a instancias de la Jefatura del Servicio afectado, a no ser que haya sido necesario efectuarlas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán una vez realizadas y en un plazo no superior a cinco días laborales.

5. Mensualmente el Servicio de Personal informará por escrito al Comité de Empresa y Secciones Sindicales las horas extraordinarias realizadas, causas que la han motivado, trabajadores con sus categorías que las han efectuado y servicio al que están adscritos.

6. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, se remunerarán con un valor único para todas las categorías profesionales, siendo su valor para el año 2002 de 16,5 euros las efectuadas en sábados, domingos y festivos y de 13,55 euros para el resto de los días.

Artículo 62.º *Plus de festivos.*

Cuando por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar alguno de los 14 Festivos, el Ayuntamiento vendrá obligado a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el

importe de las horas trabajadas en el día festivo que se abonarán al valor de la hora extraordinaria, salvo descanso compensatorio a razón de 1,75 por cada hora trabajada, a elección del trabajador, y será abonado o disfrutado, dentro del mes siguiente a la fecha que trabajó el festivo.

Asimismo, aquellos trabajadores que estén afectados por el régimen de turnos y estén sometidos a cuadrante mensual, en el que se preste el servicio de lunes a domingos, percibirán por cada Sábado trabajado la cantidad de 21,10 euros y por cada Domingo trabajado la cantidad de 27,10 euros. Dicho Plus no será de abono para aquellos trabajadores que sean específicamente contratados para prestar sus servicios en tales fechas.

Artículo 63.º *Plus de turnicidad.*

Para aquellos trabajadores en los que dadas las características de la actividad o el servicio, estén sometidos a régimen de turnos, se establece un Plus de Turnicidad, consistente en el abono de:

A) 39,10 euros, para los que efectúen tres turnos

B) 27,10 euros, para los que efectúen dos turnos

C) Cuando esporádicamente y por un periodo de tiempo igual o superior a cinco días laborables, algún trabajador no sujeto a turnos, se vea obligado, por razones del servicio, a realizarlo, percibirá la totalidad de dicha cantidad, según el régimen que le afecte. El abono de este Plus se realizará al mes siguiente de su realización.

Artículo 64.º *Plus de nocturnidad.*

1. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica cuyo valor se establece para todos los grupos y categorías en 3,35 euros.

El abono de la nocturnidad se realizará al mes siguiente de realizarlas.

2. Asimismo, para aquellos trabajadores, sometidos a cuadrante, que realicen su trabajo coincidiendo con horario nocturno, los días 24 y 31 de Diciembre, además de la nocturnidad, percibirán una gratificación extraordinaria de 180,30 euros.

Artículo 65.º *Indemnizaciones por razón de servicio.*

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones, cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio y a tal efecto se determinarán los conceptos siguientes:

a) Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origine la estancia y manutención fuera del término municipal de Mairena del Aljarafe, por razón del servicio. Cuando por razón de servicio, se desempeñen determinados cometidos fuera del término municipal, se percibirá en concepto de dietas la cantidad establecida en la legislación vigente para las Administraciones Públicas.

b) Gastos de viaje.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento, la cantidad que se abone al trabajador por gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. Este concepto equivale a viajar por cuenta del Ayuntamiento cuando la Corporación no pusiera medios de transporte y conductor a disposición del trabajador que por necesidades del servicio tuviera que desplazarse de un centro de trabajo a otro, situado fuera del término municipal, o fuera de su centro habitual de trabajo, utilizando el medio de transporte que

se determine al disponer el servicio encomendado y procurándose que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares de transporte.

La cuantía de gastos de desplazamiento en líneas regulares de transporte aéreo, marítimo o terrestre, supondrá en su caso, el abono del billete o pasaje utilizado, cuando se utilicen, como medios de transporte, líneas aéreas, la tarifa será la denominada «clase turista», y caso de estar agotada esta clase el desplazamiento se efectuará en una categoría superior. El Ayuntamiento habilitará el medio de transporte necesario para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. En caso contrario, el trabajador que utilice voluntariamente, por la naturaleza de su trabajo, su vehículo particular percibirá las indemnizaciones que por kilometraje se fija en 0,17 euros. El desplazamiento del trabajador que tuviesen que trasladar herramientas de trabajo, se hará mediante vehículo del servicio.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación a su desembolso por el interesado, previéndose, el devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente, o conociéndose resulte en extremo gravosa para el trabajador.

c) Indemnización por residencia habitual.

Se considera indemnización por residencia eventual, la cantidad diariamente devengada por el trabajador para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera del término municipal de Mairena del Aljarafe.

En todo caso corresponderá la Corporación, previo informe del Comité de Empresa, ordenar el servicio que devengue indemnización por este concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración.

d) Indemnización por asistencias a Tribunales de oposición y concursos, pruebas selectivas de puestos de trabajo del Ayuntamiento, fuera de la jornada laboral.

Para el percibo de las indemnizaciones por asistencia, se expedirán por los Servicios de Personal las horas en que se celebraron las sesiones y reuniones correspondientes. En ningún caso se podrá percibir por las asistencias comprendidas en este apartado un importe total mensual superior al 50 por ciento de las retribuciones que corresponden por el puesto de trabajo principal, si la duración de las pruebas no es superior a un mes y al 30 por ciento si excediese dicho plazo.

Las cuantías, atendiendo al grupo de la plaza convocada, serán las vigentes en cada momento según la legislación aplicable sobre la Función Pública. Las cuantías fijadas en el apartado anterior se incrementarán en el 50 por ciento de su importe cuando las asistencias se devenguen por la concurrencia a sesiones que se celebren en sábados o días festivos.

Con referencia a los colaboradores auxiliares que designe el Tribunal para la celebración de las pruebas, procede sean indemnizados, siempre y cuando las pruebas tengan lugar fuera del horario de trabajo, con una dieta equivalente a la fijada para los vocales, siéndoles aplicable la normativa de éstos.

e) Indemnización por asistencia a diligencias judiciales.

El tiempo empleado en asistencia a los Juzgados de Justicia con motivo del desempeño de su función (declaraciones previas, juicios, etc.) fuera de la jornada laboral, serán compensados económicamente a razón de 30,05 euros por cada asistencia debidamente justificada.

Capítulo IX

Jornada, Vacaciones y Permisos del Personal

Artículo 66.º *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales, preferentemente de 8.00 a 15.00 horas y de lunes a viernes, para todos los servicios, salvo aquellas excepciones que serán reflejadas en los cuadrantes de servicio.

Desde el día 1 de junio y hasta el 31 de agosto, el personal de Servicios Generales, prestará su jornada laboral de 7.00 a 14.00 horas.

2. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales se confeccionará en función de las necesidades de cada servicio. Con carácter anual los diferentes calendarios se negociarán con el Comité de Empresa. Cuando la modificación o variación de la jornada o del calendario incida en las condiciones de trabajo, tendrá que ser negociado obligatoriamente con el Comité de Empresa. Caso de disconformidad con el mismo, deberá ser aprobado por la Autoridad Laboral competente.

3. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, con reserva del mismo, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4. El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza oficial o cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo, impartidos por un organismo público, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el servicio.

5. De las adaptaciones de jornadas de trabajo reguladas en los puntos 3 y 4 del presente artículo se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores, quienes darán su informe. Esta preferencia sólo se tendrá en cuenta cuando no exista posibilidad alternativa de seguir la formación compatibilizándola con el horario de trabajo que le haya correspondido del servicio.

Artículo 67.º *Descanso diario.*

1. El personal trabajador podrá disfrutar de una pausa en la jornada de trabajo por un período de hasta treinta minutos computable como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios y sólo podrá disfrutarse entre las 9.30 y las 11.30 de la mañana.

2. En ningún caso la jornada podrá ser superior a 9 horas, con un descanso obligatorio de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de otra, salvo que, mediante acuerdo entre el Ayuntamiento y el Comité de Empresa, se estableciera de otra forma, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas.

Artículo 68.º *Descanso semanal.*

1. El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas como mínimo, desde el cese de la actividad hasta la reanudación de la misma.

2. Este descanso, como regla general, comprenderá el sábado y el domingo, salvo para aquellos trabajadores que, por la naturaleza de la función o por las necesidades del servicio desarrollen su jornada con sujeción a turnos rotativos, disfrutarán de un descanso semanal de dos días ininterrumpidos con arreglo a lo establecido en el correspondiente cuadrante de turnos. En función de las necesidades del servicio podrá modificarse este descanso semanal, previo acuerdo con el Comité de Empresa y en su defecto con el/los trabajador/res afectado/s.

3. Cuando el personal trabajador que por razones de servicio trabaje alguno de los 14 festivos anuales, y siempre que supere el cómputo de horas de la semana laboral, tendrá derecho a su retribución o descanso compensatorio de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

4. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento en un servicio cuyo horario esté sometido

a régimen de turnos, se le garantiza el descanso semanal en las mismas fechas si así lo solicitaran, siempre que las necesidades los permitan.

Artículo 69.º *Vacaciones.*

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta y un días naturales, pudiendo dividirse a petición del trabajador en dos períodos de 15 y de 16 días, si ello no causa detrimento en el servicio. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El trabajador que no disfrute sus vacaciones entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá derecho a un día y medio más de permiso por cada quince días naturales disfrutadas fuera del período mencionado, salvo que voluntariamente hubiera solicitado disfrutar sus vacaciones fuera del período mencionado.

2. En el mes de abril de cada año, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de establecer el calendario de las mismas para el personal de plantilla o aquellos eventuales cuyos contratos superen el año natural, atendiendo en lo posible, las peticiones de los trabajadores y manteniendo la preferencia en función de las responsabilidades familiares de los mismos.

El calendario correspondiente, que deberá ser expuesto con dos meses de antelación a la fecha del disfrute, deberá ser objeto del cumplimiento más estricto, sin perjuicio de que, cuando las necesidades del servicio así lo demanden, pueda alterarse el mismo por dicha Comisión Paritaria. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador en cuanto a la época del disfrute, siempre que no suponga menoscabo en la prestación de los servicios a los que se encuentre adscrito; debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el Personal de la misma dependencia.

En caso de no existir acuerdo, se procederá por el sistema de turnos establecido en años anteriores, asegurando que los distintos servicios queden cubiertos. Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador disfrutando de su descanso semanal, el inicio de las mismas empezarán en el siguiente día hábil.

3. Cuando ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, se les garantizará, si el servicio lo permite, el derecho que ambos disfruten las mismas fechas en su período de vacaciones, si así lo solicitaran.

4. El período de baja por enfermedad, será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde disfrutar al funcionario dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones, el trabajador pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada con parte médico competente, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento del Servicio, que a su vez deberá comunicarlo a los Servicios de Personal, dentro de los dos días laborables siguientes, para poder disfrutar dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si, como consecuencia de la situación de baja por enfermedad del trabajador, terminara el año natural o causa baja definitiva en el Ayuntamiento, sin haberlas disfrutado.

5. El trabajador de nuevo ingreso disfrutará, dentro de año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta el fin de año, o hasta la terminación de su nombramiento; si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

En el caso de contratos de sustitución se les concederá las vacaciones en proporción al tiempo devengado.

6. El trabajador que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período para el que fue contratado, o sea despedido, tendrá

derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, que se incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año, salvo lo dispuesto en el artículo 28 del presente Convenio. Liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En caso de que el trabajador cesase por jubilación o fallecimiento y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación del importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el período de tiempo trabajado dentro del año.

Artículo 70.º *Permisos retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización, y justificándolos debidamente a excepción de los días de asuntos propios, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

A) Por matrimonio, quince días naturales

B) Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, el día de la celebración.

C) Por nacimiento o práctica de interrupción voluntaria del embarazo en los casos despenalizados por la ley, el trabajador tendrá derecho a tres días laborables, ampliándose a un máximo de cinco días naturales en el supuesto de que se originase desplazamiento o enfermedad grave del cónyuge. En el caso de nacimiento o interrupción voluntaria del embarazo disfrutarán de un día laborable los familiares de primer grado.

D) Por parto, la trabajadora tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta las 4 últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

E) Por la adopción y acogimiento de menores de hasta seis años, el trabajador/a tendrá derecho a 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

F) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiéndose presentar a la Empresa volante acreditativo de la referida prescripción médica.

G) El trabajador con un hijo menor de un año tendrá derecho a 1 hora diaria de ausencia al trabajo. Este período de tiempo podrá disfrutarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada laboral, al comienzo o antes de la finalización de la misma. Este derecho no se tendrá si uno de los cónyuges no trabaja; y en caso de que los dos lo hagan, sólo lo tendrá uno de ellos.

H) El trabajador que curse estudios en Centros de Enseñanza Oficial tendrá derecho a 8 días laborables antes de los exámenes finales. Este derecho sólo podrá utilizarse una vez al año y dos por curso.

I) Por exámenes, incluyéndose las pruebas objetivas de promoción y selección convocadas por el Ayuntamiento, el día de la realización.

J) Hasta 6 días laborables y 2 días sin remunerar de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales, festivos u otros

permisos. Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización, que se comunicará al Servicio del que depende y al Departamento de Personal, y respetando siempre las necesidades del servicio.

K) Durante el periodo de Navidad y Reyes, y sin perjuicio de que cualquier trabajador pueda solicitarlos en Semana Santa, Feria, y otras fiestas, se establecen 8 días naturales de permiso. Dichos turnos serán establecidos por periodos completos, procurando, no obstante, satisfacer en lo posible las peticiones de los trabajadores. El personal eventual que se encuentre en alta y con contrato en vigor en tal lapsus de tiempo, disfrutará dentro de los dos turnos, y en función del tiempo trabajado, es decir, prorrateándose en el caso de llevar menos de un año, del mencionado descanso. La fecha de disfrute y su distribución serán negociados anualmente e incluidos en el calendario laboral.

L) Se considerarán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, a excepción del personal afectado por los servicios obligatorios, teniendo en cuenta que, si algunos de estos días están incluidos en los permisos de Navidad, será absorbidos por éstos, sin derecho a disfrute adicional alguno.

M) Por defunción de padres, hijos y cónyuge o pareja de hecho, tres días laborales pudiendo ampliarse hasta 5 en función de las circunstancias, que se examinarán conjuntamente entre los Representantes de los Trabajadores y el Departamento de Recursos Humanos. Por hermanos, dos días, atendiendo a lo anteriormente expuesto. En caso de enviudar, el trabajador teniendo hijos menores de seis años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrán derecho a quince días naturales.

N) Por defunción de abuelos, tíos y primos hermanos, el día del sepelio.

Ñ) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, padres, padres políticos e hijos hasta cinco días naturales. Por hermanos, el día de la intervención, si el hecho se produce dentro de la provincia, ampliable a dos días más si ocurriese fuera de la provincia.

O) Por traslado del domicilio habitual: Dos días

Artículo 71.º *Permisos no retribuidos.*

Podrán concederse permisos no retribuidos cuya duración acumulada no podrá, en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. Su concesión se condicionará a las necesidades del servicio, para lo cual será preceptivo Informe del responsable del mismo.

Capítulo X Derechos Sociales

Artículo 72.º *Garantías judiciales y del puesto de trabajo.*

1. Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa de los trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en los que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe. Y asimismo, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

2. El tiempo que el trabajador emplee en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurran algunas de las excepciones en él contenidas.

3. El Ayuntamiento garantizará la adscripción del trabajador que preste servicio de conductor, a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en el caso de retirada temporal o definitiva del carnet de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, salvo que concurran causas de culpa, dolo o mala fe por parte del trabajador.

4. Por el Ayuntamiento, se realizará un seguro que cubra la posible retirada del carnet de conducir de los trabajadores que por motivos laborales pueda ser objeto de retirada.

Artículo 73.º *Ayudas Sociales.*

1. Ayuda para Estudios. Se establece dicha ayuda a percibir, tanto por los trabajadores que tengan hijos a su cargo, que estén escolarizados o cursen estudios en Centros de Enseñanza Oficial u Homologados, como para el propio trabajador que se encuentre realizando estudios análogos, y que reúnan los requisitos que a continuación se especifican, de acuerdo con las siguientes normas:

- Al momento de la solicitud, los trabajadores tendrán que acreditar, al menos, un año de antigüedad.
- En el plazo comprendido entre el 1 de septiembre y el 15 de noviembre de cada año, se podrán solicitar, en el impreso oficial que a tal efecto se facilite, las ayudas escolares, abonándose en el mes de noviembre siguiente.
- Los trabajadores matriculados o beneficiados, deberán justificar, con el documento correspondiente, que han procedido a efectuar tanto la matriculación de sus hijos, como la suya propia, en un Centro de Enseñanza Oficial u Homologado. Si se falsearan los documentos a aportar con el fin de obtener esta ayuda, el trabajador sería sancionado conforme corresponde a la falta prevista en el artículo 99 de este Convenio.
- Dicha Ayuda será abonada en nómina una vez acreditada la situación documental, dando conocimiento de las cantidades abonadas a la Comisión Paritaria, que comprobará la documentación aportada, y resolverá las reclamaciones que pudieran plantearse con relación a las mismas.
- Para el año 2002 el importe de dicha Ayuda con relación al nivel de estudios cursados será:

Nivel de estudios

Importe

Educación Infantil euros	132,25
Educación Primaria, Secundaria y equivalente euros	120,20
Universidad euros*	Máximo 240,40

* (El máximo sólo se abonará en caso de que el importe de la matrícula supere dicha cuantía, en caso contrario, se abonará exclusivamente el importe abonado)

2. Ayuda para Prótesis y Odontología de cualquier tipo que haya sido prescrita por facultativo competente, en la cuantía máxima de 195,35 euros anuales, al trabajador o familiar con derecho a asistencia médica, de acuerdo con las siguientes normas:

- Al momento de la solicitud, los trabajadores deberán acreditar, al menos, un año de antigüedad.
- Al impreso de solicitud deberán acompañar los siguientes documentos originales o fotocopias: Prescripción médica, Cartilla de Asistencia Sanitaria y Factura donde conste el gasto.
- Si se falsearan los documentos a aportar con el fin de obtener esta ayuda, el trabajador será sancionado conforme corresponde a la falta prevista en el artículo 99 de este Convenio.

3. Muerte Natural. Si el trabajador falleciera de muerte natural, el Ayuntamiento abonará a sus herederos legítimos la cuantía de 3.005,10 euros, con independencia de las prestaciones sociales que puedan percibir de otros organismos públicos.

4. Seguro de Vida y Accidente. El Ayuntamiento suscribirá una Póliza de Vida y Accidente que garanticen

las siguientes indemnizaciones por los riesgos que continuación se mencionan:

- Fallecimiento: 12.020,24 euros.
- Invalidez Absoluta: 12.020,24 euros.
- Gran Invalidez: 12.020,24 euros.
- Invalidez c/Baremo Accte.: 12.020,24 euros.

5. Ayuda a familiar a minusválidos. Cuando el trabajador tenga a su cargo familiares hasta el primer grado de afinidad o consanguinidad, con anomalías, psíquicas o sensoriales, tendrá derecho a una ayuda de 90,15 euros mensuales, para la adecuación especial del familiar que se trate, salvo que por éste se perciba una pensión o ayuda superior al Salario Mínimo Interprofesional.

6. Renovación Carné de Conducir. El Ayuntamiento correrá con los gastos que ocasione la renovación del carnet de conducir de aquellos trabajadores que les sea exigido para la realización de su trabajo.

Artículo 74.º *Complemento en situación de incapacidad temporal.*

A los trabajadores afectados por este Convenio, con excepción de los contemplados en el apartado 2, artículo 1, cuando sus normas no lo dispongan y sin contar entre éstos a los interinos, que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente no laboral y accidente laboral, la Empresa les completará las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social con arreglo a los siguientes requisitos:

- a) Cuantía del complemento.
 - 1) A los trabajadores que se encuentren en la indicada situación, cuando ésta sea derivada de enfermedad común y no reúnan el periodo carencial necesario para que le sea reconocido el derecho a las prestaciones por la Seguridad Social, el 100 por 100 del salario base correspondiente a los 15 primeros días, el 40 % de los días comprendidos entre el 16 y el vigésimo, y el 25 % desde el vigésimo primero en adelante. Por ambas partes se llega al convencimiento de que ello no supone discriminación en relación con el personal descrito en el número siguiente, pues en definitiva, el Ayuntamiento deberá aportar de su pecunio la misma cantidad en uno y otro caso, quedando el trabajador afectado tan sólo por lo que reconoce la Seguridad Social.
 - 2) A los trabajadores que en la misma situación que los anteriores y que sí reúnan el periodo carencial necesario, la diferencia existente entre la correspondiente prestación y el salario base y, en su caso, antigüedad y demás complementos salariales, que no dependan del puesto de trabajo, que hayan devengado, en promedio diario en el mes anterior al de la baja por tales contingencias.
 - 3) En ambos casos, el indicado promedio diario se calculará sobre la base de lo percibido por los expresados conceptos retributivos descontadas las cantidades que procedan, en su caso, por falta injustificada, para lo que dicha base se partirá por el número de días a que la liquidación corresponda si éste es inferior al mes natural o por 30 si se ha estado el mes completo.
 - 4) Los días de baja por I.L.T. no se tendrán en cuenta para la deducción alícuota en las pagas extraordinarias, que serán siempre abonadas en su cuantía íntegra en proporción al tiempo trabajado al momento de su devengo. Ello no obstante, no podrá suponer el que un trabajador perciba mayor cantidad durante la indicada situación que la que le hubiera correspondido de haber estado trabajando, para lo que se harán, mediante el citado complemento, los ajustes necesarios en las nóminas mensuales, salvo en los casos en que la aplicación del porcentaje sobre la base de cotización correspondiente, arroje una cantidad mayor a la que se pretende garantizar.

5) En los casos de accidente, sea o no laboral, la empresa completará las prestaciones hasta el 100 por 100 del salario base, y en su caso, antigüedad y demás complementos, devengado en el mes anterior de la baja, tal y como se ha regulado en el número 3 del apartado a) de este artículo.

b) Requisitos para el derecho al complemento.

- 1) Los trabajadores o sus familiares, cuando ellos se encuentren imposibilitados de hacerlo, deberán entregar el parte de baja, y en su caso, los de confirmación, dentro del plazo legal establecido al efecto, al Departamento de Personal a fin de que éste, si la I.T. es derivada de enfermedad común, le remita al reconocimiento médico a que se hace referencia en el número 3 de este apartado, sin cuyos requisitos la Empresa quedará liberada de la obligación de pago. Dicho reconocimiento médico no será obligatorio en los casos de accidente sea o no laboral, sin perjuicio del derecho que la asiste a la Empresa para hacerlo cuando la prolongación de la situación así lo aconseje.
- 2) Los trabajadores que acrediten el periodo carencial necesario, deberán firmar el parte de baja a los efectos de poder abonarle la prestación establecida por la Seguridad Social. El incumplimiento de esta norma por parte de aquellos trabajadores de los que no se tenga constancia que alcanzan este periodo, dará lugar a que no se satisfagan esas prestaciones, sin perjuicio del derecho que les pueda asistir de reclamarlas a la Seguridad Social.
- 3) En los casos de enfermedad común, para acreditar el derecho al complemento, el trabajador deberá prestarse a ser reconocido por el médico que el Ayuntamiento tiene en su plantilla, quien deberá emitir informe inexcusable sobre la procedencia o improcedencia a su juicio, de la baja por enfermedad, sin perjuicio de la validez de la otorgada por los servicios médicos de la Seguridad Social a efectos de las prestaciones abonadas por ésta. El incumplimiento de este requisito también dará lugar a que la Empresa quede liberada de la obligación de pago del referido complemento.
- 4) El reconocimiento del abono de dicha cantidad complementaria mediante el primitivo informe médico a que hace referencia el número anterior, no supone el que el mismo tenga un carácter indefinido durante el proceso de I.T., sino que, periódicamente, podrá ser sometido el trabajador afectado a nuevos reconocimientos por el facultativo antes mencionado y a instancias del Departamento de Recursos Humanos, resolviéndose conforme al nuevo informe que dicho facultativo habrá de emitir.

Artículo 75.º *Jubilación anticipada.*

La jubilación para los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece a los 65 años cumplidos. No obstante, aquellos trabajadores que lo deseen podrán jubilarse a los 64 años de edad con derecho a la pensión prevista en las disposiciones vigentes en esta materia.

El Ayuntamiento, por su parte, se obliga a contratar trabajadores de los allí contemplados, siendo el nuevo contrato de igual naturaleza al extinguido por la jubilación del trabajador.

No obstante, lo dispuesto en los párrafos precedentes no será de aplicación para aquellos trabajadores a que hace referencia el apartado 1.B) del artículo 2 de este Convenio, sin perjuicio del derecho que individualmente le corresponda al trabajador de solicitar cuantas prestaciones tenga por conveniente, pero sin que quede el Ayuntamiento obligado en la forma prevista en dichas disposiciones.

Independientemente de lo anterior, e incompatible con la jubilación especial citada, se establecen premios a la jubilación para los trabajadores que cesen por voluntad antes de los 65 años, en las siguientes cuantías:

- 60 años: 16.527,83 euros.
- 61 años: 13.522,77 euros.
- 62 años..... 10.517,71 euros.
- 63 años..... 9.015,18 euros.
- 64 años..... 7.512,65 euros.

Artículo 76.º Préstamos reintegrables.

1. El Ayuntamiento mantendrá un fondo de 48.081 euros para préstamos reintegrables.

2. Para acceder a los mismos, el trabajador que lo solicite deberá contar, como mínimo, de un año de antigüedad en el Ayuntamiento.

3. El importe máximo del préstamo personal no podrá exceder de 1.803,04 euros.

4. Los préstamos concedidos se reintegrarán en un máximo de doce mensualidades para aquellos que no alcancen la cuantía de 601,01 euros y de 24 mensualidades para los que la superen, abonándose en la cuantía mensual que ambas partes acuerden, no pudiéndose solicitar otro préstamo a quienes tengan pendiente la amortización del anterior, salvo si no alcanzara la cuantía máxima y existiera disponible, y hasta que no transcurran tres meses desde la finalización del pago del préstamo anterior, salvo casos imprevistos de fuerza mayor que podrán ser objeto de revisión, tanto en su cuantía como en los plazos de reintegro, previo informe de los representantes de los trabajadores, o que en el momento de la petición exista efectivo y no hubiera ninguna solicitud pendiente de concesión.

5. En los casos de que los préstamos sean solicitados por trabajadores que no ostenten la condición de fijos se estudiará por la Comisión de Préstamos.

6. Los préstamos deberán ser solicitados por el trabajador en el impreso que se confeccione al efecto indicando la cuantía y la forma de reintegro.

7. Dicho préstamo lo percibirá el trabajador en el plazo de quince días a partir de su solicitud.

8. La concesión de estos préstamos se hará por los representantes de los trabajadores en reunión conjunta y previo informe del Sr. Interventor del Ayuntamiento, que será la persona encargada de controlar el fondo, dando cuenta mensualmente de las cantidades reintegradas y de la disponibilidad del mismo.

9. Las cantidades que mensualmente se reintegren pasarán nuevamente a formar parte del fondo disponible.

Artículo 77.º Formación profesional.

1. Considerando la formación del personal como un instrumento para la mejora de los servicios municipales, se reconoce la necesidad y el esfuerzo presupuestario del Ayuntamiento en este sentido. Para tal fin destinará en los Presupuestos del año 2002 la cantidad de 13.222,30 euros. Dicha cuantía quedará automáticamente acumulada a la del ejercicio posterior si no se produce la inversión de la misma.

2. La formación profesional de los trabajadores estará integrada por la actividad formativa en virtud de acuerdos con otras Administraciones Públicas, en aplicación de los acuerdos a escala nacional en materia de formación continua, así como la desarrollada por el Ayuntamiento con cargo a sus propios presupuestos.

3. Para los cursos de formación se crea una Comisión Especial de Formación compuesta de forma paritaria entre el Ayuntamiento y un representante de cada una de las Organizaciones Sindicales. Esta Comisión será la encargada de elaborar los planes anuales de formación que deberán contemplar a todos los servicios municipales. Confeccionará los baremos de méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad para realizar el curso, el número de los mismos y la adscripción

a cursos de formación impartidos por otras Administraciones Públicas. También se someterá a su evaluación cualquier solicitud de curso impartido por otros organismos, al margen de la formación continua, que tenga relación con el puesto de trabajo y de subvención con cargo al fondo existente para este fin.

4. El Ayuntamiento elaborará anualmente los Planes de Formación que serán remitidos a la Comisión Especial de Formación para su informe. Dichos Planes se expondrán en todos los centros de trabajo durante quince días, transcurridos los cuales comenzará el plazo de inscripción, que no será inferior a veinte días, salvo casos de fuerza mayor.

5. Las calificaciones de dichos cursos valorarán el grado de aprovechamiento y serán tenidas en cuenta para la promoción profesional.

6. El trabajador podrá acceder a la realización de cualquier curso, respetándose el principio de igualdad de oportunidades, y debiendo hacerse pública la resolución de solicitantes con anterioridad a la celebración de los mismos. En todo caso, la asistencia a curso de formación dentro de la jornada laboral no podrá producir detrimento en la prestación de los servicios municipales.

7. La asistencia a los cursos de formación se realizará dentro de la jornada laboral, al menos un 50% de su duración. Si por necesidades del servicio no fuera posible cumplir esta proporción, se propondrá el caso a la Comisión Especial de Formación.

8. El Ayuntamiento, previo informe de la Comisión Especial de Formación, confeccionará el baremo de méritos profesionales necesarios, la capacidad e idoneidad adecuadas para hacer el curso.

9. Los cursos de formación organizados o promovidos por el Ayuntamiento, deberán ser trasladados a la Comisión Especial de Formación para su posterior difusión a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe.

10. El trabajador tendrá derecho a un período de 40 horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando el curso se celebre fuera del Ayuntamiento y el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración.

Artículo 78.º Servicios auxiliares.

1. Los trabajadores pasarán a Servicios Auxiliares, hasta el límite de los puestos disponibles con tal carácter, al cumplir una de las condiciones siguientes:

- a) Por enfermedad o incapacidad, una vez que el trabajador sea declarado por el Tribunal Médico no apto para el servicio activo, en el puesto que, habitualmente, venga desempeñando.
- b) Por edad, voluntariamente, al cumplir los 55 años.

2. El Tribunal Médico al que se hace referencia, estará formado por:

Presidente: El Jefe de Inspección Médica o facultativo en quien delegue.

Secretario: El de la Corporación o persona en quien delegue.

Vocales:

Un médico a propuesta de la Corporación.

Un médico a propuesta del Comité de Empresa.

La propuesta de dicho Tribunal deberá ser sometida a la Presidencia de la Alcaldía para adoptar la resolución pertinente.

3. Todo trabajador que, bajo estas condiciones pase a Servicios Auxiliares, conservará las mismas retribuciones que viniese percibiendo, con excepción de los complementos al puesto de trabajo, que los percibirá en función del nuevo puesto que ocupe.

4. Esta situación sólo será de aplicación al personal fijo de plantilla.

Artículo 79.º Premios especiales.

1. Se establece un premio único de 601,01 euros para los trabajadores de este Ayuntamiento que cumplan 25 años de servicios reconocidos en la Administración.

2. Se establece un premio único de 1.503,00 euros para los trabajadores de este Ayuntamiento que se jubilen con un número de años igual o superior a 30 de servicios reconocidos en la Administración.

Artículo 80. Plan de Pensiones.

1. En el año 2002 el Ayuntamiento suscribirá con una Compañía Aseguradora un Plan de Pensiones o Seguro de Jubilación con una aportación de 15,02 euros por trabajador y mes.

2. Dicha cantidad se actualizará anualmente, con efectos 1 de enero, tomando como referencia el porcentaje de incremento general de retribuciones que se fije para todo los empleados del sector público.

Capítulo XI**Seguridad y Salud en el Trabajo****Artículo 81.º Seguridad y salud en el trabajo.**

En dicha materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 sobre Prevención y Riesgos en el Trabajo y demás normas de desarrollo.

Artículo 82.º Delegados de prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Serán designados por y entre los representantes de los trabajadores.

3. En cuanto a las competencias, facultades y garantías se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, y demás normas de desarrollo.

Artículo 83.º Comité de Seguridad y Salud.

1. Existirá un Comité de Seguridad y Salud, siendo éste el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos.

2. Estará formado de una parte por los Delegados de Prevención y por otra, en igual número, por representantes designados por el Ayuntamiento.

3. Dicho Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, pudiendo participar en sus reuniones, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y cuantos responsables técnicos y asesores se estime por conveniente.

4. En cuanto a sus competencias y facultades, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 y demás normas de desarrollo.

Artículo 84.º Uniformes de trabajo

1. El Ayuntamiento proporcionará uniformes de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asigne se determinará de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud.

Dicho Comité velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

2. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega para los uniformes de dos veces al año, una en verano (de mayo a junio) y otra en invierno (de septiembre a octubre).

Se regula la obligatoriedad de usar el uniforme de trabajo como norma de disciplina, y no se permitirá realizar las tareas propias del puesto, si no se está debidamente uniformado.

Sólo procederá la entrega excepcional de uniforme de trabajo cuando el interesado exhiba y entregue el actual, a su Jefe de Servicio inmediato, indicando que el mismo ha sufrido deterioro como consecuencia de su uso en el trabajo.

A todos los efectos, el uniforme de trabajo será considerado como herramienta de trabajo, cuando éste afecte directamente a las condiciones de seguridad y salud en el desempeño del mismo.

3. Todo el personal que lo necesite por razón de su actividad, deberá ser dotado por el Ayuntamiento de ropas de trabajo adecuadas, tales como impermeables, de abrigo, incombustibles, etc., según la índole del trabajo; dichas prendas no quedarán en propiedad del trabajador.

Con independencia de lo anterior, a los trabajadores que se dediquen a trabajos de reparaciones o limpieza, la Empresa les suministrará dos prendas anuales, compuestas de pantalón y chaquetilla, así como de calzado adecuado, que tendrán la consideración de ropa de uso personal y quedará en propiedad de los trabajadores; las citadas prendas se entregarán cada seis meses, a excepción del calzado que se hará una vez al año.

Al personal de oficina que lo solicite, se le abonará en dinero el coste que suponga dicha ropa.

Lo dispuesto en el segundo y tercer párrafo de este art., no será de aplicación a los trabajadores contemplados en el número 3 del art. 14 de este Convenio, con excepción de los trabajadores interinos, salvo que por el Órgano Estatal o Autónomo correspondiente se incluyan en las pertinentes subvenciones, partidas presupuestarias para ello o sean condiciones «sine qua non» recogidas en los conciertos que se firmen.

Artículo 85.º Revisión médica.

1. El trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado se le dará conocimiento.

2. Además del reconocimiento habitual, se hará con carácter voluntario un reconocimiento cardiovascular, y analítica completa.

3. El Ayuntamiento se compromete, de común acuerdo con el Comité de Empresa Personal, a elaborar anualmente, en el primer trimestre, un calendario de reconocimientos por servicios, comunicándolo a los mismos y haciendo efectiva la revisión a lo largo del año.

Artículo 86.º Protección de la maternidad.

1. La trabajadora embarazada o en período de lactancia, tendrá derecho a su protección o la del feto, contra agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgos específicos; dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

2. El Ayuntamiento determinará, previa negociación con el Comité de Seguridad y Salud, los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

4. Cuando la adaptación del puesto de trabajo que normalmente ocupa no fuese posible, podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 87.º Inclemencias del tiempo en los trabajos de la construcción y otros.

Los trabajadores adscritos a los servicios de construcción y otros que se realicen a la intemperie (jardinería, riego, limpieza viaria, etc.), podrán ser

empleados por la Empresa en otros distintos en los días en que por el mal tiempo no pudieran realizar su labor.

Artículo 88.º Botiquín de Primeros Auxilios.

En todos los Centros de Trabajo habrá, como mínimo, un botiquín de primeros auxilios, debidamente provisto, velando por todo ello los Delegados de Prevención.

Capítulo XII

Derechos Sindicales y de representación

Artículo 89.º Garantía de los representantes de personal.

A los efectos de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 40 horas mensuales retribuidas para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo, siendo éstas horas acumulables trimestralmente y utilizadas, en su caso, por uno o varios de tales representantes. Es decir, que el número de horas multiplicadas por las que correspondan a cada uno de los trabajadores, podrá ser utilizada por uno o varios de ellos sin necesidad de que sean todos.

Artículo 90.º Secciones Sindicales.

1. Si los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa lo desean y siempre que el Ayuntamiento ocupe a más de 100 trabajadores, podrá constituir las correspondientes Secciones Sindicales por cada sindicato que haya obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa, con arreglo a la siguiente escala:

- De 100 a 150 trabajadores: Uno.
- De 151 a 250 trabajadores: Dos.
- De 251 a 500 trabajadores: Tres.
- De 501 en adelante: Cuatro.

2. Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones a representantes de los trabajadores estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

3. Los Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa gozarán de las mismas garantías que las establecidas en el artículo precedente, aunque para el desempeño de sus funciones dispondrán tan sólo de 40 horas retribuidas mensualmente no acumulables.

En cuanto a los demás derechos, estarán a lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 del número 3 del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 91.º Local Sindical.

El Ayuntamiento facilitará un local de su propiedad, que será adecuado y habilitado a fin de que los representantes del personal puedan utilizarlo para las tareas propias de su cargo, el cual contará con medios suficientes para el buen desarrollo organizativo.

Artículo 92.º Derecho de reunión.

Los trabajadores dispondrán de un total de 9 horas anuales de su jornada laboral para asistir a las reuniones informativas de cualquier tipo, convocadas por sus representantes.

Artículo 93.º Deducción de importes de cuotas sindicales.

El Ayuntamiento, a petición de los trabajadores afiliados a una central sindical, descontará de la nómina las cuotas sindicales establecidas por éstas, procediendo al ingreso de tales deducciones en la cuenta corriente de la correspondiente central sindical.

Artículo 94.º Comisión Paritaria.

A los efectos de resolver las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación de este Convenio, así como de resolver las cuestiones que a ella se le encomiendan a lo largo del articulado, existirá una Comisión Paritaria que estaría integrada por 3 representantes de la Corporación y 3 de los trabajadores, pudiendo contar ambas partes con un Asesor Laboral. Ambos asesores asistirán con voz

pero sin voto. En el caso de que en seno de la Comisión Paritaria surgieran discrepancias en relación con las funciones encomendadas, dichas cuestiones serán resueltas por vía arbitral a través de la Delegación de Trabajo. Con independencia de las reuniones que dicha Comisión deba celebrar para tratar asuntos de su competencia, se reunirá trimestralmente al objeto de seguir y controlar el cumplimiento del presente Convenio.

Título IV

Régimen Disciplinario

Capítulo XIII

De las faltas y sanciones laborales. Procedimiento sancionador.

Artículo 95.º Faltas.

Las acciones y omisiones sancionables en que incurran los trabajadores afectados por este Convenio, se clasificarán, con independencia de lo regulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

Artículo 96.º Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
- b) El incumplimiento de los deberes por descuido o negligencia inexcusable.
- c) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, perjuicios notorios para servicio, en cuyo caso se calificaría como falta grave.
- d) La no comunicación, con la antelación suficiente, de la falta al trabajo por causas injustificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) El abandono injustificado y por breve tiempo del puesto del trabajo.
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) La leve incorrección con el público y, en general, con los usuarios del servicio, así como con los compañeros y subordinados.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o la situación familiar cuando ello suponga un fraude para el Ayuntamiento o la Seguridad Social.
- i) Las discusiones con los compañeros en horas laborales.

Artículo 97.º Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, en el periodo de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada en el periodo de un mes; cuando se deriven perjuicios notorios para el trabajo encomendado, se considerará muy grave.
- c) Entregarse a cualquier juego o distracción en horas de trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con el puesto de trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- f) Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g) Discusiones con los compañeros de trabajo en presencia del público.
- h) Falta notoria de respeto y consideración al público.

- i) La realización de trabajos particulares durante la jornada laboral o en el centro de trabajo, o el uso para fines propios de los enseres y herramientas de propiedad municipal.
- j) Reincidencia en más de 5 faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- l) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- m) La simulación de enfermedad y accidente.
- n) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

Artículo 98.º *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada, en un periodo de 6 meses o 20 en un año.
- b) Más de 15 faltas de puntualidad en un periodo de dos meses o 30 en un año.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada y realizar trabajos por cuenta propia o ajena, sin la oportuna notificación a la Empresa a fin de que ésta otorgue la autorización prevista en el artículo 14 y concordantes de la Ley 53/84.
- d) Hacer desaparecer o causar desperfectos en los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.
- e) El hurto o malversación de fondos cometidos dentro o fuera de la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía dentro del trabajo.
- g) Violar el secreto de correspondencia o documento reservado de la Empresa.
- h) Los malos tratos de palabra y obras, abuso de autoridad y la falta grave de respeto, tanto a los jefes como a los compañeros y subordinados.
- i) La falta de aseo, siempre que haya quejas reiteradas de los compañeros y se le haya llamado repetidamente la atención.
- j) La falta y disminución continuada en el rendimiento normal de la labor.
- k) Originar riñas y pendencias entre los compañeros de trabajo.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses de haberse cometido la primera.
- m) El acoso sexual.
- n) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- ñ) La obstaculización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- o) La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo, ajenos al puesto desempeñado.
- p) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
- q) El incumplimiento de la obligación de atender, en caso de huelga, los servicios previstos en el artículo 6.7 del R.D 17/1977, de 4 de marzo.
- r) El falsear datos ante el Ayuntamiento, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Artículo 99.º *Sanciones*

Por razón de las faltas a que se refiere este Convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

- 1) Por falta leve:
 - a) Primera falta leve: Amonestación verbal en privado.

- b) Segunda falta leve: Amonestación por escrito.
- c) Tercera falta leve: Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2) Por falta grave:
 - a) Primera falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres días.
 - b) Segunda falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de cinco días.
 - c) Tercera falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de siete días.
- 3) Por falta muy grave:
 - a) Primera falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 30 días.
 - b) Segunda falta muy grave: Inhabilitación por un periodo superior a 1 año e inferior a 5 años, para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas.
 - c) Tercera falta muy grave: Despido con todos sus derechos en la Empresa.

Artículo 100.º *Procedimiento.*

1. Ningún trabajador podrá ser sancionado por falta grave o muy grave sin la previa apertura de expediente contradictorio por el Servicio de Personal, en el que será oído el interesado y la representación sindical, pudiendo solicitar la presencia de sus representantes sindicales.

La aplicación de cualquier sanción a tomar por el Ayuntamiento requerirá el conocimiento del Comité de Empresa con un plazo mínimo de un día hábil, a fin de que el mismo pueda emitir su informe que en ningún caso, podrá ser vinculante. Dicha notificación interrumpirá el plazo de prescripción de la falta establecida en el artículo 60.2 del RDL 1/95. Asimismo, se le dará cuenta de la sanción a las Organizaciones Sindicales.

2. En el supuesto de que el trabajador fuera sancionado con despido disciplinario y los Juzgados de lo Social dictaran Sentencia declarando su improcedencia o nulidad, el Ayuntamiento readmitirá al trabajador en su puesto de trabajo, salvo que el mismo optara por la indemnización fijada en la sentencia.

Artículo 101.º *Prescripción de faltas y sanciones.*

1. Las faltas leves, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el responsable del servicio respectivo, tuvo conocimiento de su comisión.

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

La prescripción se interrumpirá a partir de que se formule pliego de cargos contra el infractor, teniendo éste un plazo máximo de quince días para contestar al pliego de cargos, reanudándose a partir de esta fecha el plazo de efectos de prescripción.

2. Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán a los diez días, las impuestas por faltas graves a los veinte días y las impuestas por faltas muy graves a los sesenta días.

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

Artículo 102.º *Cancelación de faltas y sanciones.*

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan a los trabajadores se anotarán en sus hojas de servicios, con indicación de las faltas que la motivaron.

2. Transcurridos dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio, podrá acordarse la cancelación de aquellas anotaciones de oficio o a instancia del interesado que acredite buena conducta desde que se le impuso la

sanción. La anotación de apercibimiento se cancelará a petición del interesado a los seis meses de su fecha.

3. La cancelación no impedirá la apreciación de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

Cláusulas de salvaguarda

Primera: El personal laboral de carácter fijo que fue adscrito al Instituto Municipal de Dinamización Ciudadana y al Instituto Municipal de Bienestar Social, tendrá garantizado el retorno al Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe en el caso de que dichos organismos dejen de prestar los servicios y funciones que, en su momento, propiciaron la transferencia de tales trabajadores.

Asimismo, les serán de aplicación las cláusulas y los artículos pactados en el presente Convenio, sin posibilidad alguna de congelación o absorción, en relación con los derechos que les fueron reconocidos al momento de ser transferidos.

Segunda: Dado que la estructura retributiva quedó definitivamente homologada, en el año 2000, con la del personal funcionario, y que ello supuso que el Salario Base de los distintos grupos existentes en el Convenio de Origen fuese desglosado en Salario Base, Complemento de Destino y Complemento Específico, en el supuesto de que dichos Complementos dejen de formar parte de la base de cotización, automáticamente volverían a considerarse como Salario Base.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera

1. Cuando en el presente Convenio se alude al término trabajador, debe entenderse referido tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

2. Cuando en el presente Convenio se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos de los trabajadores, ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad.

3. Igualmente, se entenderá por cónyuge, la persona a quien se halle ligado el trabajador, de forma permanente y por vínculo legal o por análoga relación de afectividad, no pudiendo establecerse discriminación por razón de sexo.

4. Análogamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el R.D 383/1984, de 1 de febrero y Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo aportarse el Certificado Oficial establecido.

Disposición Adicional Segunda

1. El personal que preste sus servicios atendiendo a Convenios de Colaboración con otras Administraciones Públicas le será de aplicación la totalidad del presente Convenio, con las siguientes excepciones:

- a) Se exceptúan, en materia retributiva, aquéllos en los que se establecen módulos retributivos superiores a los vigentes en el presente Convenio, siéndole de aplicación aquellos de mayor cuantía. En los demás casos se garantizará las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, conforme a la categoría profesional.
- b) Análogamente, no les será aplicable el régimen de permisos ni de ayudas sociales reguladas en los Capítulos IX y X del presente Convenio Colectivo, cuando el contrato de colaboración no sea superior a un año

2. A los contratos celebrados cuya duración no supere el período de un año, no les será aplicable el régimen de permisos, ni de ayudas sociales regulados en los Capítulos IX y X del presente Convenio.

Disposición Adicional Tercera

1. Para el año 2002, se aplicará una Cláusula de Revisión Salarial en el caso de que el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año (2%) sea superado por el I.P.C. registrado en el ejercicio al 31/12/02.

2. La instrumentación de esta revisión se establecerá en su caso, a partir de la desviación existente del Índice de Precios al Consumo previsto y la tasa interanual diciembre (2002) sobre diciembre (2001). Dicha revisión se calculará sobre las tablas salariales vigentes en el año 2001, siendo incluida en la nómina de enero de 2003 y será consolidable a todos los efectos.

Disposición Adicional Cuarta

El Ayuntamiento entregará copia del presente Convenio a todos los trabajadores que figuren en plantilla. También entregará copias, junto con las del contrato, a todos los de nuevo ingreso.

Disposición Adicional Quinta

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter general en la Legislación Laboral vigente que resulte de aplicación, y con carácter supletorio en la Legislación de la Función Pública, a excepción de aquellos artículos que expresamente hagan referencia a la misma en que tendrá carácter básico.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

Una vez efectuada y aprobada la Valoración de Puestos de Trabajo, formará parte del presente Convenio como Anexo, y quedarán automáticamente derogados los artículos 62, 63 y 64 ya que dichos conceptos salariales serán tomados en consideración e incluidos en el Complemento Específico.

Disposición Transitoria Segunda

Por el Comité de Seguridad y Salud se valorará el posible establecimiento de atuendo auxiliar o uniforme de trabajo para el personal Técnico y Administrativo, en función de los puestos requeridos y acordados entre los representantes de los trabajadores y los del Ayuntamiento, todo ello conforme al estudio de imagen corporativa que éste deberá realizar.

Disposición Transitoria Tercera

El Ayuntamiento se compromete a estudiar y publicar las bases de todas las plazas aún pendientes de convocar (Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, Promociones Internas, otras plazas vacantes por jubilación o fallecimiento), antes del mes de Septiembre 2002. Así mismo se acuerda que, previa a la confección de los Presupuestos Municipales 2003, la Comisión Negociadora hará un estudio de necesidades de los servicios, a fin de definir la ubicación de las 12 plazas, que de nueva creación, el Ayuntamiento se compromete a incluir en dicho ejercicio.

Disposición Derogatoria

1. A la entrada en vigor de este Convenio, queda derogado el Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe de 1998-1999.

2. Asimismo, quedan derogados cuantos acuerdos, disposiciones o resoluciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan a lo establecido en el presente Convenio.

Anexo I

A la entrada en vigor del presente Convenio, los puestos de trabajo del Ayuntamiento quedarán clasificados en los Grupos y Niveles que se indican, quedando fijados el Complemento de Destino y Específico, con carácter mensual, para el año 2002 en los siguientes importes:

Categoría	Grupo	Nivel	C. Destino	C. Específico
Director de Área	A	25	565,93	621,44
Director Servicios	A	25	565,93	621,44
Técnico Superior	A	25	565,93	474,57
Director Servicios	B	22	465,76	551,46
Técnico Medio	B	22	465,76	635,46
Encargado	C	20	401,69	551,03
Jefe de Negociado	C	20	401,69	551,03
Jefe de Equipo	C	17	340,13	535,60
Administrativo	C	16	319,65	489,95
Delineante	C	16	319,65	489,95
Inspector de Obras	C	17	340,13	535,60
Oficiales 1.ª y Conductor 1.ª	C	16	319,65	489,95
Conserjes-Mantenedores	C	16	319,65	489,95
Oficiales 2.ª y Conductor 2.ª	D	14	278,62	549,61
Aux. Administrativo	D	14	278,62	549,61
Aux. de Biblioteca	D	14	278,62	549,61
Animadores y Monitores	D	14	278,62	549,61
Notificador	D	14	278,62	549,61
Ordenanza	E	14	278,62	538,73
Peón de Servicios Generales	E	14	278,62	538,73
Personal de limpieza	E	14	278,62	538,73
Auxiliar de Hogar	E	14	278,62	538,73

Anexo II
Sueldo Base y Trienios año 2002 por grupos de clasificación

Grupo	Salario B./Mes	Salario B./Anual	Trienio/Mes	
A	1.007,89	12.094,68	38,72	464,64
B	855,43	10.265,16	30,98	371,76
C	637,66	7.651,92	23,25	279,00
D	521,40	6.256,80	15,53	186,36
E	476,00	5.712,00	11,65	139,80

50-N. 13456

Delegación Provincial de Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa) (Código: 4101122), para todo su personal, suscrito por la referida empresa y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-2002 hasta el 31-12-2004.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,
Acuerda

Primero.—Registrar Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa), para todo su personal, con vigencia desde el 1-1-2002 hasta el 31-12-2004.

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

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

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

Sevilla a 3 de octubre de 2002.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta número 8

En la ciudad de Sevilla, siendo las 13.00 horas del día 14 de mayo del año 2002, se reúnen los representantes de la empresa con la representación social de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, y que a continuación se detallan:

Sres. asistentes:

Ilma. señora doña Evangelina Naranjo Márquez, Presidenta del Consejo de Administración de Emasesa.
Don Francisco Aguado Jiménez, Director-Gerente.

Representación económica:

Don José María de la Puente Méndez.
Don Joaquín García Romero.
Don Pablo Burgos Ramos.
Don Francisco García Rivero.
Don Juan Vilchez Porras.
Don Diego Berbel Martín.

Representación social:

— *Por la Sección Sindical de U.G.T.:*

Don Rafael López Vallejo.
Don Juan Carlos Ruiz Lanzarán.
Don Antonio Pérez Galisteo.
Don Alfredo Caballero González.
Don Juan Montesino Jiménez.
Don Carlos Beltrán Ávila.
Don Fidel Ibáñez Gelo.

— *Por la Sección Sindical de CC.OO.:*

Don Vicente González Domínguez.
Don José Gandul Castro.
Don Fidel García Ibáñez.

— *Por la Sección Sindical de ASIFE:*

Don Juan Luis Gavala Peñalver.
Don José M.ª Bermejo Caballero.

La señora Presidenta felicita a los asistentes por la culminación del proceso negociador.

Se procede a la firma del nuevo texto articulado del Convenio Colectivo por todos los asistentes en la hoja final, acordándose que los secretarios de actas firmen el resto de las páginas y anexos.

Se aprueba la presente acta final en este mismo acto, para su presentación y registro ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 13.30 horas.

Siguen varias firmas ilegibles.

Texto articulado del Convenio Colectivo entre la Empresa Municipal de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa) y sus trabajadores para los años 2002, 2003 y 2004

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.—*Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre EMASESA y sus trabajadores. En lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 2.—*Ámbito de aplicación.*

El Convenio afectará a todo el personal que en la actualidad esté adscrito a EMASESA y al que, en lo sucesivo, sea contratado por la misma, salvo los casos previs-

tos en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.—Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002, y su duración será de tres (3) años, dándose en consecuencia por finalizado a partir del día 31 de diciembre de 2004. No obstante, sus efectos se aplicarán de forma provisional durante el tiempo que sea necesario hasta que se logre acuerdo expreso para un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4.—Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes antes del 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5.—Absorción.

Todas las mejoras adquiridas en el presente Convenio serán absorbidas por las que, en lo sucesivo, puedan adquirirse por disposición legal.

Artículo 6.—Garantías «Ad personam».

Las mejoras del presente Convenio respetarán las que, con superación de éstas, tenga pactadas individualmente la empresa con sus trabajadores.

Capítulo II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7.—Organización Práctica del Trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, respetando tanto las normas legales vigentes como lo establecido en el presente Convenio. Esta organización hará compatible la promoción social y profesional del trabajador con una mayor eficacia y rendimiento en el trabajo, dentro de unas armoniosas relaciones humanas en la Empresa.

Todos los trabajadores se comprometen a prestar la máxima colaboración para lograr los objetivos señalados anteriormente, contribuyendo así a la perfecta prestación del servicio público que constituye el objeto social de la Empresa.

Artículo 8.—Clasificación Profesional.

Atendiendo a las diferentes funciones a realizar, la clasificación profesional queda establecida en la siguiente forma:

Grupo	Subgrupo	Categoría
I.—TECNICO		1ª A: TECNICO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA 1ª B: TECNICO DE GRADO SUPERIOR O TECNICO DE GRADO MEDIO CON JEFATURA 2ª: TECNICO DE GRADO MEDIO JEFE DE SERVICIO 3ª: DELINEANTE PROYECTISTA ENCARGADO DE SERVICIO ANALISTA INSPECTOR DE OBRAS Y ACOMETIDAS 4ª: DELINEANTE 5ª: AUXILIAR TECNICO
II.—ADMINISTRATIVO	I.—ADMINISTRATIVOS	1ª A: JEFE DE ADMINISTRACION 1ª B: JEFE DE GRUPO Y ANALISTA DE SISTEMAS 2ª: JEFE DE NEGOCIADO Y PROGRAMADOR 3ª: OFICIAL ADMINISTRATIVO PROGRAMADOR DE 2ª OPERADOR INFORMatico TAQUIMECANOGRAFO 4ª: AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE CAJA
	II.—AUXILIAR OFICINA	1ª: ENCARGADO DE ALMACEN 2ª: LECTOR - INSPECTOR DE SUMINISTROS
III.—OBRERO		1ª: CAPATAZ

Grupo	Subgrupo	Categoría
ABASTECIMIENTO		2ª: OFICIAL 1ª 3ª: OFICIAL 2ª 4ª: PEON ESPECIALISTA
IV.—SUBALTERNOS		1ª: CONSERJE 2ª: ORDENANZA-GUARDA
V.—OBRERO SANEAMIENTO		1ª: CAPATAZ 2ª: OFICIAL 1ª 3ª: OFICIAL 2ª 4ª: PEON ESPECIALISTA

Las categorías antes mencionadas se definen de la forma siguiente:

Grupo I.—Personal titulado y técnico.

Categoría 1.ª A.—Titulado de Grado Superior con Jefatura.

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

Categoría 1.ª B.—Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio con Jefatura de Servicio.

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, o que disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes otros técnicos de igual grado o desempeñan la jefatura de una rama general de la explotación.

Categoría 2.ª.—Titulado de Grado Medio y Jefe de Servicio.

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, o que careciendo de él, tienen la capacidad técnica y los conocimientos adecuados para llevar bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas del servicio.

Categoría 3.ª.—Delineante Proyectista, Encargado de Servicio, Analista e Inspector de Obras y Acometidas.

Delineante Proyectista es el que por medio de planos, da realización práctica a las ideas sugeridas por su Jefe o concebidas por él mismo. Deberá conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar máquinas en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados.

Encargado de Servicio es el que a las órdenes inmediatas de otro técnico de superior categoría, tiene la capacidad suficiente y los conocimientos técnicos necesarios para asumir la dirección, distribución y realización de los trabajos de un servicio, obra, sección o rama de menor importancia de la explotación, teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría; tiene la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndole la organización y dirección del mismo, croquización de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisen para la ejecución de aquellas, vigilancia de gastos de herramientas y materiales, energía o combustible, preparación de datos para la confección de presupuestos de obras, según los planos y proyectos que le hayan sido facilitados, los cuales deberá saber interpretar.

Analista es el auxiliar del personal titulado correspondiente, que sin ejercer propia iniciativa, ejecuta tomas de muestras, prepara reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esteriliza materiales y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del Laboratorio, cuida de la conservación y limpieza del material y realiza los análisis de tipo corriente que le encomienden sus superiores. Esta categoría se declara a extinguir.

Inspector de Obras y Acometidas. Están comprendidos en esta categoría, los encargados de tomar los datos necesarios para la realización de los presupuestos; comprueban la calidad y dosificación de los materiales; auxi-

lian al personal técnico en las mediciones y replanteos y toman nota necesaria para practicar liquidaciones.

Categoría 4.ª.—Delineante.

Es el que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibuja o copia planos de conjunto y detalle precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubriciones, etc..., croquiza del natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos al detalle, así como el manejo de aparatos y la realización de funciones propias de su profesión.

Categoría 5.ª.—Auxiliar Técnico.

Es el que con título de B.U.P. o Formación Profesional de 2º Grado, realiza trabajos técnicos auxiliares que le encomienden sus superiores, manejando máquinas de calcular, copiativas y otros aparatos técnicos de carácter elemental, leyendo aparatos de medidas con sus correspondientes anotaciones y comprobaciones.

Todo el personal de nuevo ingreso en este grupo deberá estar en posesión del permiso de conducir y cuando su trabajo exija salir del centro de trabajo y precise medio de locomoción, la Empresa le facilitará vehículo sin conductor.

Cuando una plaza de 3.ª ó 4.ª categoría, por quedar desierto el concurso - oposición, tuviera que cubrirse en segunda o tercera convocatoria, los candidatos deberán poseer el título de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado.

Para el personal adscrito a las categorías 3.ª, 4.ª y 5.ª del Grupo I, se ha de considerar a la informática como herramienta de ayuda en el desarrollo de sus funciones, facilitando la Empresa la formación necesaria para su utilización.

Grupo II.—Personal Administrativo.

Subgrupo I.—Administrativos.

Categoría 1.ª A.—Jefe de Administración.

Es el titulado de Grado Superior que, bajo la dependencia directa del cargo directivo que corresponda, ostenta la Jefatura inmediata de los Jefes de Grupo de los departamentos que tuviera asignados.

Categoría 1.ª B.—Jefe de Grupo y Analista de Sistemas.

Jefe de Grupo es el que asume la orientación y responsabilidad de varios negociados, teniendo a su cargo alguno de ellos.

Analista de Sistemas es el que concibe y diseña los sistemas informáticos a mecanizar, construyendo a nivel lógico las especificaciones de las aplicaciones informáticas correspondientes, y dirigiendo o coordinando posteriormente las labores de programación y mantenimiento de las mismas. Así mismo, conocedor de los recursos informáticos de la Empresa, los distribuye y planifica en la parte a él asignada.

Categoría 2.ª.—Jefe de Negociado y Programador.

Jefe de Negociado es el que dirige los cometidos asignados a su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la perfecta ejecución del mismo.

Programador es el que bajo la supervisión del Analista de Sistemas analiza las especificaciones de las aplicaciones informáticas, descomponiéndolas en unidades de tratamiento, y, conociendo las posibilidades y limitaciones del equipo a utilizar, diseña o colabora en el diseño de las entradas y salidas a la aplicación, efectuando la programación, depuración y prueba de las mismas, tanto a nivel de desarrollo como de mantenimiento.

Categoría 3.ª.—Oficial Administrativo, Programador de Segunda, Operador Informático y Taquimecanógrafo.

Oficial Administrativo es el que con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realiza tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el

servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

A modo de orientación, realiza trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, redacción de oficios, contabilidad, confección de nóminas, liquidaciones de nóminas y de seguridad social, y demás trabajos propios de oficina correspondientes a su categoría.

Programador de Segunda y Operador Informático es el que a las órdenes inmediatas de personal de superior categoría tiene la capacidad suficiente y los conocimientos técnicos necesarios para asumir los trabajos de programación y/o codificación en lenguajes de alto nivel de los segmentos de programa o aplicaciones que se le encomienden, y de explotación del equipo o maquinaria informática tanto de gestión como técnica (CAD, etc...).

Taquimecanógrafo es el que posee los conocimientos técnicos necesarios para realizar con perfección los trabajos taquimecanográficos que le sean encomendados, con capacidad mínima de 100 palabras por minuto en taquigrafía y 300 pulsaciones por minuto en mecanografía. En el caso de que sea preciso deberá realizar el cometido asignado al Oficial Administrativo.

Categoría 4.ª.—Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja.

Auxiliar Administrativo es el empleado que estando en posesión del título de B.U.P. o Formación Profesional de 2º Grado, realiza trabajos administrativos auxiliares, tales como mecanográficos, máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, y preparación de recibos y cargos.

Auxiliar de Caja es el empleado que se encarga de cobrar los recibos en el domicilio de los abonados o en las ventanillas de la Empresa, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas que recibe de sus superiores, preparación de los cobros por callejero, de los recibos entregados, ordenación de los valores y encarpetao de los mismos para su facturación, devolución de impagados e incluso de las cantidades cobradas, dar cuenta en la Empresa de las incidencias y observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por el departamento de cobranza.

Cuando una plaza de la 2.ª, 3.ª ó 4.ª categoría de este Subgrupo, por quedar desierto el concurso-oposición, tuviera que cubrirse en segunda o tercera convocatoria, los candidatos deberán poseer el título de B.U.P. o Formación Profesional de 2.º Grado.

Subgrupo II.—Auxiliares de Oficina.

Categoría 1.ª.—Encargado de Almacén.

Es el empleado que con perfecto conocimiento de los materiales y útiles que se emplean en la Empresa, tiene a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando el fichero de los materiales, cuida que estén abastecidos los almacenes formulando las oportunas peticiones al departamento correspondiente, para reposición de existencias. Esta categoría se declara a extinguir.

Categoría 2.ª.—Lector-Inspector de Suministros.

Es el que anota los consumos señalados por los contadores con los medios que la Empresa ponga a su disposición, realizando el conjunto de operaciones necesarias y oportunas para proceder a la ulterior facturación del suministro; comprueba si los suministros se ajustan a las normas reglamentarias, observando las anomalías del contador o de la instalación, debiendo dar cuenta a sus superiores, de las que observen o les puedan indicar los abonados.

Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizará en la oficina trabajos de repasos, comprobación o similares, del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Para todo el personal del grupo II, se ha de considerar a la informática como herramienta de ayuda en el desarrollo de sus funciones, facilitando la Empresa la formación necesaria para su utilización.

Todo el personal de este Grupo, cuando su trabajo exija salir de la oficina y precise medio de locomoción, la Empresa le facilitará vehículo sin conductor. A tal fin, la empresa dará ayuda para que obtengan el permiso de conducir quienes carezcan de él.

Grupo III.—*Personal obrero de abastecimiento.*

Categoría 1.^a.—Capataz.

Es aquél obrero de superior categoría, que con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a su ordenes.

Los empleados de esta categoría deberán poseer carnet de conducir, facilitando la Empresa los medios necesarios para su obtención.

Categoría 2.^a.—Oficial 1.^a.

Es el que poseyendo un oficio determinado, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller o de las instalaciones de producción, o de la red de distribución. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Categoría 3.^a.—Oficial 2.^a.

Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá actuar a las órdenes de personal de superior categoría o tener a sus órdenes otros de igual o inferior categoría.

También integra esta categoría aquél empleado que cumpliendo órdenes de su Jefe, desempeña funciones de vigilancia, apertura de llaves de compuerta, puesta en marcha y vigilancia de máquinas, toma de datos de altura de agua y meteorológicos, regula la marcha de los aparatos de las instalaciones y los mantiene en perfecto estado de limpieza, dando cuenta de cuantas incidencias observe.

Categoría 4.^a.—Peón Especialista.

Se considera así aquél empleado que con determinado conocimiento de una especialidad, la ejecuta y ayuda a los Oficiales.

Grupo IV.—*Personal subalterno.*

Categoría 1.^a.—Conserje.

Es aquél empleado a cuyo cargo se encuentra el personal subalterno, cuyo trabajo organiza y vigila y que, aportando su propia colaboración personal, cuida del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

Categoría 2.^a.—Ordenanza, Guarda.

Ordenanza es el encargado del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas del servicio, copia de documentos a prensa, fotocopidora o multicopista, fechar y numerar éstos, hacer recados, rea-

lizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la empresa, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Guarda es el que durante el día o la noche, tiene a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones o construcciones, etc... .

Grupo V.—*Obreros de saneamiento.*

Categoría 1.^a.—Capataz.

Es aquél obrero de superior categoría, que con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización, interpreta las órdenes recibidas de sus superiores, cuida de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirige personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a su ordenes.

Los empleados de esta categoría deberán poseer carnet de conducir.

Categoría 2.—Oficial 1.^a.

Es el que poseyendo un oficio determinado, lo practica y aplica con tal grado de perfección, que no solo le permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de la red de saneamiento y de la maquinaria a emplear en los trabajos a realizar en dicha red. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Categoría 3.^a.—Oficial 2.^a.

Integran esta categoría aquellos operarios que, sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en la red de saneamiento y maquinaria complementaria a dicha red. Este personal podrá actuar a las órdenes de personal de superior categoría o tener a sus órdenes otros de igual o inferior categoría.

Categoría 4.^a.—Peón Especialista.

Se considera así aquél empleado que con determinado conocimiento de una especialidad, la ejecuta y ayuda a los Oficiales.

Artículo 9.—*Plantilla.*

En cada momento, la Empresa viene obligada a tener una plantilla ideal que será reflejo de sus necesidades. Toda modificación de la plantilla que implique reducción del personal encuadrado en alguno de los grupos a que se refiere el artículo 8, se someterá a informe previo del Comité Intercentros.

Mensualmente será elaborado por el Departamento de Personal el escalafón actualizado de la plantilla de la Empresa, reflejando las vacantes existentes, así como el personal contratado eventualmente.

Este escalafón deberá contener como mínimo el número de matrícula, el nombre, el centro de trabajo, la antigüedad en la Empresa y la antigüedad en la categoría de cada empleado y se enviará mensualmente una copia del mismo al Comité Intercentros.

La plantilla de la Empresa no estará sometida a proporcionalidad alguna.

Capítulo III Régimen económico

Artículo 10.—*Remuneraciones y Revisión.*

1. Para 2002.

- 1.1. Las remuneraciones del personal afectado por el presente Convenio, se establecerán sobre la base de los salarios fijados por jornada y, con independencia del derecho a la

percepción de los restantes conceptos económicos reflejados en el mismo, se establecen para la distintas categorías los salarios base y complementos por beneficios, asistencia - rendimiento y antigüedad, para 2002 que se determinan en las Tablas que se adjuntan como anexos I y II.

- 1.2. Durante 2002 se trasvasará a sueldo base y antigüedad una tercera parte de la participación en beneficios regulada en el art. 12.
- 1.3. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos III (premio extraordinario de antigüedad) y IV (tabla de pluses), se incrementarán para el año 2002 en el 3,5%.
- 1.4. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV correspondientes a 2002, se revisarán en 2003, en función de la diferencia existente entre el IPC nacional previsto por el Gobierno y el IPC real de 2002.
2. Para 2003.
 - 2.1. Los conceptos retributivos incluidos en los anexos I, II, III y IV se incrementarán en el IPC nacional previsto por el Gobierno para dicho año, más un 1,5%
 - 2.2. Durante 2003, se trasvasará a sueldo base y antigüedad otra tercera parte de la participación en beneficios regulada en el art. 12.
 - 2.3. Los conceptos retributivos incluidos en los Anexos I, II, III y IV correspondientes a 2003, se revisarán en 2004, en función de la diferencia existente entre el IPC nacional previsto por el Gobierno y el IPC real de 2003.
3. Para 2004.
 - 3.1. Los conceptos retributivos incluidos en los Anexos I, II, III y IV se incrementarán en el IPC nacional previsto por el gobierno para dicho año, más un 2%.
 - 3.2. En 2004, se trasvasará a sueldo base y antigüedad el resto de la participación en beneficios regulada en el art. 12.
 - 3.3. Los conceptos retributivos incluidos en los Anexos I, II, III y IV correspondientes a 2004, se revisarán en 2005, en función de la diferencia existente entre el IPC nacional previsto por el Gobierno y el IPC real de 2004.

4. La liquidación correspondiente a las revisiones a que se refieren los párrafos anteriores, se efectuarán a la vez que la nómina ordinaria del tercer mes siguiente a la publicación del índice de precios al consumo correspondiente.

5. Sin perjuicio de lo anterior, se acuerda que a los empleados de nuevo ingreso en la plantilla se le retribuyan sus haberes con un 75% en nómina y el 25% restante en concepto de formación en el puesto de trabajo y como compensación de la menor productividad, para el primer año, y el 85% y el 15% respectivamente en el segundo año. Este párrafo perderá su vigencia con efectos desde el 1 de enero de 2003, pasando los trabajadores afectados a percibir en nómina el 100% de las retribuciones fijadas en Convenio.

Artículo 11.—*Forma de Pago.*

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia a la cuenta que determine el empleado de entre las entidades bancarias en que EMASESA tenga cuenta, respetando las domiciliaciones actuales. En el supuesto de que con posterioridad a esta domiciliación del empleado, EMASESA cancelara su cuenta en alguna entidad bancaria, el empleado afectado podrá seguir percibiendo su nómina mediante transferencia en la misma entidad.

Aquel trabajador que quiera solicitar un anticipo quincenal de hasta el cincuenta por ciento (50%) de su

haber mensual, dispondrá su cuenta en alguna de las entidades bancarias que conceden dicho anticipo.

El pago de las remuneraciones se hará efectivo el día veintisiete (27) de cada mes y si éste fuera sábado, domingo o festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

Artículo 12.—*Participación en Beneficios.*

1. Todo el personal tendrá derecho, en concepto de participación en beneficios, a la percepción de un 15% sobre 12 mensualidades de su salario base más antigüedad.

2. Durante la vigencia del Convenio, este complemento se irá integrando paulatinamente en el sueldo base y antigüedad, en la forma recogida en el art. 10, hasta su desaparición.

Artículo 13.—*Aumentos por Antigüedad.*

1. De acuerdo con lo estipulado en el art. 10, los importes devengados por los empleados en concepto de antigüedad, en el año 2002, serán, por categorías y años de servicio, los que figuran en la Tabla Anexo II.

2. La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos que se devenguen en lo sucesivo, será la de primero de enero o la de primero de julio, según que la causa que dé origen al nuevo aumento periódico se produzca dentro del primer o segundo semestre del año respectivamente.

3. Para premiar la conducta de los empleados a través de los años de servicio, se establece un premio extraordinario cuya cuantía por categorías queda reflejada en la Tabla que se une como anexo III. Tendrá derecho al mismo todo empleado que haya cumplido veinte años de servicio sin nota desfavorable. En caso de ascenso, el empleado percibirá el premio correspondiente a su nueva categoría. El premio se aplicará automáticamente a aquellos empleados que cumplan los requisitos anteriores, sin necesidad de que medie petición del trabajador.

4. Dado el régimen de antigüedad que se pacta, se suprimen los ascensos automáticos por antigüedad en la categoría.

Artículo 14.—*Gratificaciones Extraordinarias.*

El personal percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias consistente cada una de ellas en el importe de treinta días de salario base, incrementado con los aumentos por antigüedad que tenga asignado cada empleado.

Estas gratificaciones se abonarán con las nóminas de Marzo, Junio, Septiembre y Noviembre.

A las referidas gratificaciones tendrán derecho tanto el personal fijo, con la limitación prevista en el artículo 10.5º del presente Convenio, mientras continúe vigente, como el eventual, en función del tiempo trabajado, prorrateándose el importe de cada paga a razón de diez días por mes de trabajo.

Artículo 15.—*Plus de Asistencia - Rendimiento.*

El plus de asistencia - rendimiento reflejado en la tabla salarial, se devengará por día efectivamente trabajado y será percibido en la forma en que se establece en el artículo 11. A este solo efecto, se entenderán también como días efectivamente trabajados los festivos, los días de descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas.

Como regla general, tendrán derecho a este plus todos los empleados de la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10.5º.

No obstante, podrá dejarse de percibir el mismo, en la totalidad de su cuantía mensual o en parte, a propuesta del Jefe inmediato, conformada por el Director, Subdirector o Jefe de División del que dependa. Los empleados que no hayan percibido el plus por el motivo expuesto, tendrán derecho a presentar reclamación escrita y razonada en el Departamento de Personal dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de la

nómina. Esta reclamación, una vez informada por el autor de la propuesta, será resuelta en plazo no superior a quince días por una Comisión formada por dos vocales designados por la Gerencia y otros dos designados por el Comité de Centro o en su defecto por el Comité Intercentros. Todos los vocales tendrán categoría no inferior a la del reclamante. No podrán ser vocales el propio reclamante ni el autor de la propuesta.

La resolución de la Comisión será comunicada al reclamante en el plazo de cinco días desde que se ponga en conocimiento del Departamento de Personal.

No podrán ser examinadas las reclamaciones presentadas fuera de plazo, ni las formuladas contra la decisión de la Comisión.

La Comisión será presidida por el Gerente o persona en quien él delegue, el cual se limitará a actuar en caso de empate.

Artículo 16.—Plus de turnos.

Se establece un plus de turnos consistente en 2,70 euros con la regulación que a continuación se detalla:

a. Para el personal de régimen de turnos cerrado con rotación permanente e igual de mañana, tarde y noche, los citados importes se devengarán por día efectivamente trabajado.

b. El personal en régimen de turnos distintos del anterior percibirá los mismos importes por cada tarde, tarde-noche o noche efectivamente trabajada.

Artículo 17.—Premio contra absentismo.

Con el fin de mejorar la productividad y luchar contra el absentismo, se establece un premio trimestral consistente en el importe de siete sueldos base diarios, con las siguientes condiciones:

- Se detraerá el importe equivalente a tres sueldos base diario por cada día de falta injustificada.
- Se detraerá el importe equivalente al 60% de un sueldo base diario por cada día de falta justificada, considerándose como tales las de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, permisos retribuidos, salidas permitidas durante la jornada laboral y saldo negativo del cómputo anual, con independencia de la liquidación ordinaria del mismo, siempre y cuando en estos dos casos se complete una jornada laboral. No se practicará detracción alguna cuando se trate de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica, mientras dure la hospitalización o intervención.
- El premio se abonará por trimestres vencidos en las nóminas de los meses de mayo, agosto, diciembre y febrero.
- Las cantidades así detraídas irán a engrosar el Fondo de Acción Social.
- Todo lo anterior se establece sin perjuicio de los restantes efectos que la normativa en vigor establece en casos de ausencia al trabajo.
- El número máximo de sueldos base diario que podrán ser detraídos de cada premio, será de seis.

Artículo 18.—Plus de Nocturnidad.

El empleado que trabaje entre las 22 y las 6 horas percibirá el suplemento establecido en el Anexo IV. Este complemento se devengará por el número de horas efectivamente trabajadas, dentro del citado periodo, cuando no excedan de cuatro; superando éstas, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.

Queda excluido el personal de vigilancia que efectúe su trabajo durante la noche y el que fuera contratado expresamente para el trabajo nocturno.

Artículo 19.—Pluses Tóxico y Penoso.

El plus tóxico se devengará por día efectivamente trabajado en actividades que la Empresa, califique como tóxicas, y se abonará en la cuantía fijada en el Anexo IV.

El plus de penosidad se devengará por día efectivamente trabajado durante más de la mitad de la jornada, en actividades que la Empresa califique como penosas, abonándose en la cuantía fijada en el Anexo IV. Dicho plus se considera incompatible con el plus tóxico.

Artículo 20.—Plus de Sábados, Domingos y Festivos.

1. El personal que por la organización del trabajo tenga que trabajar en sábados, domingos o festivos (nacional, autonómico y local) independientemente de su descanso semanal percibirá, por cada sábado, domingo o festivo, la compensación económica establecida en el Anexo IV.

2. Se procurará que el descanso compensatorio de festivo se haga coincidiendo con el de descanso semanal de los trabajadores, el día anterior o posterior, salvo situaciones o casos en que las necesidades del servicio no lo hagan aconsejable.

Artículo 21.—Regulación de Premios de Lectura.

1. Incentivos de lectura.

Cada Lector percibirá un incentivo de mayor rendimiento por cada lectura de suministro trimestral que exceda de la cantidad de 200 lecturas diarias. Por cada unidad diaria de exceso, el incentivo será de 0,29 euros., regularizándose por el total de días efectivos de lectura normales realizadas en un ciclo trimestral y abonándose el importe que proceda en el mes siguiente al del final del ciclo.

En las lecturas automáticas de transmisión digital, en las que la información de todos los contadores conectados entre sí concentran su lectura en un único punto, se considerará como unidad de lectura el punto en el que se realiza la misma y no el número de lecturas concentradas.

Si el promedio diario fuese inferior a 200 lecturas, se penalizará con 0,29 euros. por cada unidad en defecto, detrayéndose del incentivo antes mencionado y si éste fuera insuficiente, del plus de asistencia-rendimiento. Del mismo modo, se detraerá la cantidad de 1,86 euros. por cada error de lectura.

De igual modo que los incentivos, las penalizaciones se regularizarán en un ciclo trimestral deduciéndose en la nómina del mes siguiente al del final del ciclo.

Para el cálculo de las lecturas que den lugar al incentivo o a penalización en su caso, no se computarán las lecturas fallidas que excedan del 10% del mínimo exigido.

2. Reducción de tiempos improductivos.

Con el fin de reducir los tiempos improductivos intermedios, se fija una prima de 3,41 euros por cada día efectivamente trabajado para facilitar la movilidad del lector con medios propios y para todas sus funciones.

Como consecuencia de esta prima no se entregarán los "bono-bus" ni se tendrá derecho a la percepción del kilometraje que se realicen dentro de las zonas de lectura del departamento ni a la percepción del plus volante. En todo caso no será compatible el cobro de esta prima y del kilometraje.

Artículo 22.—Premio por Gestión de Cobro.

Los trabajadores que realicen la gestión de cobro en ventanilla recibirán el 0,25 por mil sobre las cantidades cobradas en efectivo, garantizándose un mínimo de 60 euros mensuales.

Independientemente de lo anterior, aquel trabajador que lleve a cabo la gestión de cobro de las facturaciones mensuales de los centros oficiales, centros especiales y administradores recibirá el dos por mil de las recaudaciones realizadas efectivamente dentro del periodo voluntario de cobro y el 0,25 por mil de las recaudaciones realizadas una vez transcurrido el periodo voluntario de cobro y antes de los sesenta días desde la fecha de vencimiento de las correspondientes facturas. Así mismo, la empresa contratará un seguro que cubra los riesgos

inherentes a esta función hasta un límite de 3.005,06 euros.

Artículo 23.—Locomoción, Plus Volante y Seguro de Conducción.

1. La Empresa estará obligada a facilitar medio de locomoción para el desplazamiento del trabajador dentro de la jornada laboral. La utilización de cualquier tipo de vehículo llevará aparejada la percepción del plus volante. El importe de este plus se fija en 3,60 euros para los vehículos que requieran permiso de conducir de los tipos C1 ó C2, y 3,10 euros para el resto de los vehículos. En aquellos casos en que el medio de transporte se utilice conjuntamente con otros trabajadores a los que se transporte, solo podrá ser percibido el plus, salvo casos excepcionales, por un componente de la cuadrilla o grupo de trabajo.

2. Todo el empleado que, de mutuo acuerdo con la Empresa, dentro de su jornada laboral o en jornada extraordinaria, tenga que utilizar su vehículo particular para el desarrollo de su misión, cobrará el importe correspondiente a los kilómetros realizados, al precio de 0,24 euros por kilómetro. Igualmente, solo podrá percibir un único plus volante por cada día de utilización efectiva de su propio vehículo, y/o de un vehículo facilitado por la Empresa.

3. Cuando se trate de desplazamientos fuera del término municipal y la empresa no facilite medio de locomoción propio, la misma abonará el importe del billete de autobús o de primera clase de ferrocarril, o avión o AVE en clase turista o el kilometraje, en caso de que el citado trabajador utilice su coche propio.

4. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para los desplazamientos que se realicen durante la jornada entre diversos centros de trabajo. Cuando transitoriamente sea destinado un empleado a otro Centro de trabajo distinto del suyo habitual, el horario será el del Centro a que se le destine. Cuando se trate de los pantanos de Minilla o Gergal, se acreditarán en la jornada anual del empleado dos horas y media en el primer caso y una hora y media en el segundo por cada día que dure dicho destino.

5. Para compensar los posibles perjuicios que pudieran irrogarse a aquellos empleados que en sus desplazamientos al servicio de la empresa utilicen vehículos de ésta o propios, se acuerda la contratación a cargo de EMASESA de un seguro que indemnice en la cantidad de 7,55 euros./día natural y hasta 18 meses como máximo, la retirada del permiso de conducir por infracción cometida por el empleado durante su jornada laboral.

Artículo 24.—Compensación de Nochebuena y Nochevieja.

1. El personal que a las doce (12) de la noche de los días 24 o 31 de diciembre esté realizando su jornada laboral percibirá una compensación económica de 120 euros.

2. La misma compensación percibirá el personal que integre los turnos de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 25.—Gastos de Viaje.

El personal que por necesidad de la Empresa se desplace por requerimiento de ésta fuera de la capital y el desplazamiento le obligue a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la misma, presentará justificante de los gastos que se le hayan ocasionado para su abono.

Cuando se pueda prever que el desplazamiento ha de ocasionarle desembolso de cierta importancia, podrá solicitar que se le facilite una cantidad a justificar.

Artículo 26.—Seguro de Accidentes y Responsabilidad Civil.

La Empresa contratará un seguro que garantice las indemnizaciones pecuniarias derivadas de daños materiales o corporales causados a terceros como consecuencia de la práctica profesional al servicio de EMASESA de

todos los asalariados de esta Empresa. Dentro de la cantidad máxima asegurada para la garantía de responsabilidad civil, el seguro comprenderá la defensa personal de los empleados por los abogados o procuradores de la compañía aseguradora, la constitución de fianzas tanto civiles como criminales o pecuniarias, incluso las destinadas a asegurar la libertad provisional así como el pago de los gastos judiciales que, sin constituir sanción personal, sobrevinieran a consecuencia de cualquier procedimiento criminal.

Artículo 27.—Trabajos con Pantallas.

Aquellos empleados cuyo puesto de trabajo exija habitualmente la utilización de las pantallas de ordenador, percibirán un complemento de 2,70 euros por cada día de utilización efectiva de tales medios.

Capítulo IV

Régimen de trabajo

Artículo 28.—Jornada de Trabajo.

1. Jornada anual.

Durante 2002, la jornada laboral inicial será de 1606 horas para todos los centros de trabajo. Con efectos desde el día 1 de julio, la jornada anual se reducirá en 15,5 horas, quedando establecida en 1590,5 horas. A partir del 1 de enero de 2003, la jornada anual de trabajo será de 1.575 horas.

Para conocimiento de los empleados, mensualmente se publicará en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo el desarrollo del cómputo anual de cada empleado.

En el desarrollo de la jornada anual pactada, los denominados "días de cómputo" se aplicarán a descansos adicionales para compensar la jornada anual sin que puedan ser imputados a vacaciones. En casos excepcionales, los excesos de cómputo generados en el último trimestre del año, podrán ser descansados entre los días 1 y 15 del mes de enero siguiente.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, se mantiene el actual régimen de guardias de fines de semana tanto para el personal operario y técnico de Conservación de Redes.

2. Jornada diaria

La jornada diaria se acomodará en cada centro de trabajo a la jornada anual correspondiente y a las necesidades del servicio.

Todo el personal tendrá derecho a veinte minutos de descanso en la jornada diaria que se considerará de trabajo efectivo en el cómputo anual establecido.

Para el personal que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuviera flexibilidad en su jornada diaria, se mantendrá una flexibilidad consistente en entrada de 7.45 a 8.00 horas y la salida correspondiente entre las 15.00 y las 15.15 horas.

Las salidas durante la jornada, salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 33 y 17 del presente Convenio, se computarán en la jornada anual.

Al iniciar la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo completamente preparado para el desempeño de su función. La dirección podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

Todo el personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta la hora de salida, exceptuándose tanto las salidas previamente autorizadas por el Jefe directo del empleado como aquellas que sean derivadas de la representación sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del presente Convenio.

En caso de ausencia por enfermedad o accidente que suponga baja médica, el personal deberá remitir la misma a su Jefe inmediato en el término máximo de tres días, para su posterior constancia en el Departamento de Personal. Así mismo deberá remitir puntualmente los

partes de confirmación semanales de la mencionada situación de baja, dentro de las 48 horas laborables inmediatas a su extensión por el facultativo.

Cuando la ausencia sea de un día y no se llegue a baja facultativa, al incorporarse a su trabajo, el empleado deberá entregar justificante médico de incapacidad de dicho día. La no entrega de dicho justificante se considerará falta injustificada al trabajo.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno, si tal es su régimen de trabajo.

Artículo 29.—*Calendario Laboral.*

Para la aplicación del cómputo de la jornada anual y con independencia de las fiestas nacionales, autonómicas y locales, se considerarán inhábiles todos los sábados del año, salvo para quienes en Conservación de Redes integren los turnos o guardias precisas para el correcto desenvolvimiento del servicio, los cuales disfrutará otro día.

A efectos del calendario laboral, serán de aplicación como fiestas locales las que se determinen para cada municipio donde esté ubicado el Centro de Trabajo, exceptuando los de la E.T. Carambolo y la E.D.A.R. Raniña, en las que regirán las del municipio de Sevilla capital con expresa renuncia a las fiestas de su localidad.

Con anterioridad al 30 de noviembre de cada año los diferentes Comités de Centro, o en su defecto los Delegados de Personal podrán proponer, de acuerdo con la jornada anual pactada, el calendario laboral de su centro, que podrá comprender la distribución anual de los días de trabajo, los descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles. La empresa elaborará el calendario laboral de cada centro, procurando concordar las propuestas de los distintos Comités y Delegados de Personal con las necesidades del servicio y la obligada coordinación entre los distintos Centros de Trabajo.

La Empresa elaborará un Cuadrante de Turnos de trabajo que tendrá periodicidad trimestral para todos los trabajadores que integren turnos rotativos con horario de 7,15 horas diarias, y que se publicará el día primero del mes anterior a su entrada en vigor.

El cuadrante de turnos de trabajo de personal en régimen de turnos con horario distinto al anterior, tendrá periodicidad trimestral y se publicará con una semana de antelación a su entrada en vigor.

Cuando por ausencias de un trabajador debidas a licencias, bajas por enfermedad o accidente laboral, etc..., sea necesario modificar el cuadrante, los turnos afectados se cubrirán preferentemente mediante el personal que estando sometido a régimen de turnos y adscrito al turno de mañana, tenga más próximo el cambio de turno. Entre la comunicación de la modificación y la ejecución del nuevo turno transcurrirá al menos un día natural.

Los días completos de descanso originados por acumulación de horas trabajadas en exceso durante una programación se disfrutarán dentro de la misma o en la inmediata siguiente.

Durante 2002, se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre. A partir del 1 de enero de 2003, se considerarán festivos los días 5 de enero, viernes de Feria de Sevilla, 24 y 31 de diciembre. A este fin, se acuerda facultar a la Comisión de Seguimiento del Convenio para que el festivo correspondiente al viernes de Feria de Sevilla, pueda establecerse en fechas distintas en otras localidades donde existan centros de trabajo.

Artículo 30.—*Prolongación de Jornada.*

La Empresa procurará organizar el régimen de trabajo de modo que no sea necesario prolongar la jornada laboral.

No obstante, dado el carácter de servicio público de primera necesidad que tiene la Empresa, de concurrir cir-

cunstancias justificadas, tales como fuerza mayor, sustitución de personal, averías que requieran reparación urgente u otras análogas que por su naturaleza sean inaplazables y que no permitan la suspensión del trabajo al término de la jornada laboral, el empleado deberá prolongarla hasta concluir el trabajo o ser sustituido por otro.

Esta prolongación se computará para cada empleado de la siguiente forma:

El tiempo comprendido entre la jornada diaria y el número de ocho horas se imputará directamente a la jornada anual del empleado.

Todo el tiempo que exceda de la octava hora de trabajo, se considerará como extraordinario, siendo abonado como tal o, a elección del empleado, computándose en la jornada anual con un incremento del 75%.

Se tendrá derecho a comida o desayuno una hora después de finalizada la jornada ordinaria de trabajo. Para ello la Empresa, o bien proveerá de la misma al empleado, o bien le adelantará en concepto de dieta la cantidad de 12 euros, para el almuerzo o la cena, ó 4,50 euros para desayuno. En cualquier caso, se concederá el tiempo de tres cuartos de hora para comer. Dicho tiempo se considerará a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Ningún trabajador prestará más de 12 horas de trabajo sin interrupción, salvo situación de extrema gravedad y clara emergencia, declarada por la Dirección.

Artículo 31.—*Horas Extraordinarias.*

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir el mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Si a requerimiento de la Empresa un trabajador tiene que realizar una jornada extraordinaria, con total independencia de la prolongación de jornada a que se refiere el artículo anterior, devengará como mínimo dos horas extraordinarias o el número de horas realmente realizadas si éste fuera superior. Deberán transcurrir, al menos, dos horas y media entre la terminación de la jornada ordinaria y el comienzo de la extraordinaria.

El empleado podrá elegir entre el abono como hora extraordinaria o el descanso compensatorio, incrementado en el 75 %.

En el caso de optar por el abono, el importe de las horas correspondientes a cada categoría laboral será el resultante de aplicar la normativa en vigor para la determinación de valor-hora individual, con el incremento del setenta y cinco por ciento (75%).

Aquellos empleados que hayan convenido con la Dirección la asignación de una cantidad compensatoria por los trabajos efectuados fuera de la jornada normal, no percibirán horas extraordinarias.

Artículo 32.—*Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de un periodo de 22 días hábiles. No obstante, el personal de nuevo ingreso o aquél que dentro de un año natural sea baja en la Empresa, tendrá derecho dentro de dicho año a un periodo vacacional de 1,83 días por cada mes trabajado, computándose entero aquél en que hubiera ingresado o en el que se produzca la baja.

A petición del empleado, la Dirección podrá fraccionar las vacaciones por períodos, en ningún caso inferiores a cinco días hábiles ininterrumpidos.

Todo el personal deberá solicitar la fecha del disfrute de las vacaciones en el plazo comprendido entre el 1 de noviembre y el 1 de diciembre del año anterior. La Dirección expondrá el plan de vacaciones en los tablones de anuncio el día 1 de enero de cada año. En lo relativo a la determinación de la fecha de su disfrute se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Cuando, a pesar de lo anterior, coincidan dos o más empleados en la misma

fecha de petición de vacaciones, tendrá preferencia el de mayor antigüedad, salvo que hubiera hecho uso de esta preferencia con anterioridad.

Cuando el período de vacaciones se superponga con una hospitalización o intervención quirúrgica del trabajador, por accidente de trabajo, las vacaciones quedarán aplazadas durante el tiempo que dure la baja, procediéndose a la reprogramación de las mismas cuando se produzca el alta médica.

Todos los empleados que lo deseen, con una anterioridad mínima de un mes al inicio de sus vacaciones, podrá solicitar un anticipo especial de vacaciones en cuantía de 300 euros que serán descontadas de sus haberes en los 12 meses siguientes a razón de 25 euros por mes. Si posteriormente se solicitase el anticipo correspondiente a unas nuevas vacaciones y no estuviese amortizado el anterior, la cuantía pendiente de amortizar se considerará comprendida en los 300 euros del nuevo anticipo.

Este anticipo es compatible con cualquier otro de distinta naturaleza.

Artículo 33.—*Licencias.*

Cualquier trabajador de la empresa podrá ausentarse del puesto de trabajo, previo aviso, teniendo derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- c) 5 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge o hijo. En caso de fallecimiento de padre o madre, la licencia será de cinco días naturales.
- d) 2 días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de 4 días.
- e) 1 día en caso de fallecimiento de otro familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o tercero de afinidad.
- f) 3 días en caso de nacimiento o adopción de hijo.
- g) 5 días en caso de interrupción voluntaria del embarazo, siempre y cuando no produzca baja médica.

También se pueden solicitar dos licencias especiales sin retribución dentro de un año natural, de diez días cada una, siendo potestad de la Empresa su concesión.

Todos los empleados tienen derecho a una licencia por el tiempo necesario dentro de cada jornada laboral para asistencia a consulta médica.

En todo caso, la Dirección podrá requerir al trabajador para que acredite la necesidad de licencia.

En todo lo no estipulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34.—*Trabajos de diferente categoría.*

En casos excepcionales y por período máximo de cuatro meses ininterrumpidos, la Empresa podrá encomendar al trabajador la realización de trabajos de categoría superior a la que éste posea. En estos casos se remunerará al mismo con arreglo a la categoría que realmente desempeñe.

Si se rebasare dicho período, el productor consolidará la retribución correspondiente al trabajo de categoría superior desempeñada, independientemente del derecho al ascenso que se regulará por las normas legales en vigor.

En lo referente al trabajo de inferior categoría, será de aplicación el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.—*Personal con capacidad disminuida.*

En los casos en que se produzca disminución de capacidad de tal forma que el trabajador no pueda realizar, sin riesgo para su salud, su tarea habitual, y sin perjuicio de lo que establezca la normativa reguladora de las incapacidades laborales y de los distintos tipos de invalidez, la Empresa, una vez comprobada tal circunstancia por el Servicio Médico de la misma, le procurará adecuar a un puesto ajustado a sus condiciones físicas y psicológicas. El trabajador por este hecho no podrá ver disminuida la retribución correspondiente a la categoría que ostentaba.

La Empresa se compromete a constituir una Bolsa de Trabajo con el personal que haya pasado a la situación de invalidez permanente total y tenga menos de 55 años. A este personal se le intentará adaptar a otras actividades, percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría. El trabajador incorporado en estas condiciones, no volverá a ser dado de alta en el Plan de Pensiones, ni generará prestación alguna en el futuro. Para ello, se introducirán las modificaciones que resulten necesarias en el reglamento del Plan de Pensiones.

Artículo 36.—*Traslados.*

Se considerará traslado el cambio del trabajador del Centro de Trabajo al que esté adscrito a otro cualquiera de la Empresa. El traslado llevará necesariamente aparejada la inscripción del trabajador en el libro de matrícula del nuevo centro.

Según lo anterior existirán tres tipos de traslados:

- a) Voluntario. Será el llevado a cabo a petición del interesado siempre que sea aceptado por la Empresa. No llevará aparejada compensación económica alguna.
- b) De mutuo acuerdo entre las partes. Se atenderá a lo acordado por las partes.
- c) Forzoso. Son los dispuestos unilateralmente por la Dirección. Si este traslado supone el cambio a un centro de trabajo situado en otro término municipal, la Empresa proporcionará al trabajador trasladado los medios oportunos de locomoción o en su defecto, la compensación económica de los kilómetros existentes de un centro al otro, ida y vuelta al precio estipulado.

La Empresa no podrá realizar ningún traslado forzoso de un trabajador a un centro de trabajo situado a más de 30 km. del centro de trabajo de procedencia. De esta regla, quedan exceptuados los embalses de Gergal y Minilla. Mediante traslados sucesivos, no se podrá trasladar a ningún trabajador de los que actualmente se encuentran prestando servicios, fuera del ámbito geográfico y de competencias que tiene Emasesa al día 1 de enero de 2002.

De cualquier forma, con independencia de lo anterior y en cuanto a traslados forzosos se refiere, lleven aparejado o no el cambio de residencia del trabajador trasladado, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 37.—*Excedencias.*

En materia de excedencias, los empleados de EMASESA podrán optar entre el sistema regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y el que a continuación se expone, considerados ambos en su conjunto.

La Empresa concederá a todo el personal que tenga al menos dos años de antigüedad desde su ingreso o desde la última excedencia disfrutada, el pase a excedencia voluntaria por período no inferior a seis meses ni superior a tres años.

La excedencia deberá solicitarse por escrito con veinte días de antelación y podrá ser retrasada cuando la ausencia del empleado causare notorio perjuicio a la empresa.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes de la terminación del plazo concedido de exceden-

cia, o del máximo fijado en este artículo, perderá el derecho a su puesto de trabajo.

En el caso de que no exista vacante de la categoría del trabajador, la Empresa lo pondrá en su conocimiento.

El trabajador que solicite su ingreso dentro del término fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante existente fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de su categoría. Si producida o existiendo la vacante en su categoría y requerido para que se incorpore, no lo efectuara en el plazo de quince días, perderá todo derecho al reingreso.

El tiempo de excedencia no será computable a ningún efecto y una vez incorporado en su categoría, será escalafonado con el número que le corresponda, según su tiempo de servicio activo.

Capítulo V

Ingresos, ascensos y selección de personal

Artículo 38.—*Ingresos y Ascensos.*

Los ingresos y ascensos de los diferentes grupos y categorías se producirán como a continuación se indica:

Grupo I.

- Categorías 1.^a A, 1.^a B y 2.^a mediante libre designación.
- Categorías 3.^a y 4.^a mediante concurso oposición.
- Categoría 5.^a mediante concurso oposición en opción general.

Grupo II.—Subgrupo I.

- Categorías 1.^a A, 1.^a B y 2.^a mediante libre designación.
- Categoría 3.^a mediante concurso oposición, antigüedad y sistema de selección por la Empresa. A partir del 31 de diciembre de 2002, se suprimirá el procedimiento de selección por la Empresa.
- Categoría 4.^a, mediante concurso oposición en opción general.

Grupo II.—Subgrupo II.

- Categoría 1.^a mediante concurso oposición.
- Categoría 2.^a, mediante concurso oposición y libre designación, alternativamente.

Grupos III y V.

- Categoría 1.^a concurso oposición.
- Categorías 2.^a y 3.^a concurso oposición y antigüedad, alternativamente.
- Categoría 4.^a concurso oposición público que se celebrará con una periodicidad máxima de 18 meses o cuando existan diez vacantes de la citada categoría, sumadas las de los dos Grupos.

Grupo IV.

- Categoría 1.^a, mediante libre designación.
- Categoría 2.^a, mediante concurso oposición y libre designación, alternativamente.

A las plazas de Encargado de Servicio que proceda cubrir mediante concurso oposición, tendrán acceso en primera convocatoria solo los Capataces.

A las plazas de Inspectores de Obras y Acometidas que proceda cubrir mediante sistema de concurso oposición podrán acceder en primera convocatoria las Categorías 4.^a y 5.^a del Grupo I.

En la opción general podrán participar todos los empleados que lo soliciten y que reúnan los requisitos exigidos en las bases de cada convocatoria para optar al concurso oposición de la plaza de que se trate.

Se establece un plazo de cuatro meses para la provisión de las plazas de ingreso en las últimas categorías de cada Grupo que se deban cubrir, bien por concurso oposición, bien por libre designación, bien por sistema de selección por la Empresa. Si en la primera convocatoria no se produjera la cobertura de la vacante, se establece

una prórroga de cuatro meses, para cada una de las restantes convocatorias que, en su caso, se originen.

Igual para las plazas de promoción de cada Grupo, solo que en este caso el plazo será de tres meses.

Para la categoría 1.^a de los Grupos I y II, el plazo de cobertura de las vacantes será de seis meses.

Para el personal cuyo ingreso en la empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1984 se mantiene el derecho a ascenso por antigüedad en las categorías establecidas en el presente Convenio.

Para el personal cuyo ingreso en la Empresa sea posterior al 31 de diciembre de 1984, los ascensos por antigüedad, en las categorías establecidas por este Convenio, se efectuarán mediante pruebas de actitud del candidato a quien corresponda, realizada por Tribunal constituido como los que se fijan para los concursos oposición en el artículo 39 de este Convenio y con los programas utilizados en los mismos. En caso de que el candidato no superase la prueba, percibirá como gratificación compensatoria la diferencia entre su salario base y el de la categoría a la que pretendía ascender. La plaza no adjudicada se cubrirá en tal caso mediante concurso oposición entre el resto del personal de la categoría inmediata inferior y, a todos los efectos, la plaza se considerará cubierta en turno de antigüedad. El empleado que perciba la referida gratificación compensatoria no podrá ascender en este turno de antigüedad, y a las sucesivas pruebas que se convoquen para cubrir plazas de antigüedad solo podrá presentarse quien figure escalafonado a continuación del que perciba la gratificación compensatoria.

Para el personal cuyo ingreso en la Empresa sea posterior al 1 de enero de 1990 se suprimen los ascensos por antigüedad así como el anterior sistema de gratificación compensatoria.

En los ascensos por antigüedad, dentro de los 20 días siguientes desde que se produjo la vacante, se publicará un anuncio en el que se dará cuenta del trabajador al que, según el Departamento de Personal, le corresponde cubrir la vacante. En un plazo máximo de 10 días desde la publicación del anuncio, cualquier empleado podrá acreditar su mejor derecho a cubrir la vacante. El expediente al que den lugar las actuaciones anteriores será examinado por el Comité Intercentros que emitirá el informe correspondiente a la Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 20 días desde la fecha de recepción de dicho expediente. Por último, la Dirección dará cuenta de la resolución del citado expediente en un plazo no superior a 20 días.

En los ascensos tendrán que hacerse efectivo los nombramientos en un plazo máximo de quince días a partir de la resolución del expediente, siempre y cuando fuera posible por no estar pendiente un ascenso anterior cuya tramitación aún no hubiera finalizado.

Las plazas del Grupo II (Subgrupo I) que tengan establecidas su provisión mediante concurso oposición, antigüedad o sistema de selección por la Empresa se sujetarán al siguiente turno:

La primera por concurso oposición, la segunda por antigüedad, la tercera por sistema de selección de la Empresa, y así sucesivamente.

En lo que se refiere al período de prueba, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

Todos los trabajadores, antes de su admisión en la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico que determinará su aptitud o no para el puesto.

Artículo 39.—*Concursos-Oposición.*

A. Normas generales.

Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

- En la primera convocatoria, el concurso - oposición se llevará a cabo en turno restringido para los empleados del mismo Grupo y Subgrupo que

la vacante y que tengan una categoría inmediatamente inferior y una antigüedad mínima de nueve meses en la misma, con las excepciones que establece el artículo 38 de este Convenio.

- Si la primera convocatoria no diera lugar a la cobertura de la vacante, por falta de concurrencia o por no haber superado los opositores la puntuación mínima exigida, tendrá lugar una segunda convocatoria, restringida, entre todos los empleados sin distinción de Grupo ni categoría, ni antigüedad.
- Si tampoco quedara cubierta la plaza en segunda convocatoria, se realizará una tercera libre, a la que podrá optar toda persona, tenga o no relación laboral con la Empresa, siempre que cumpla los requisitos que, en cada caso, se estipulen en las bases. Esta convocatoria se hará pública bien por medio de los tabloneros de anuncios de la Empresa, bien por los medios de información que se crean conveniente.

En cualquier caso se considerará incapacitado para acceder a cualquier concurso - oposición aquél trabajador que hubiese sido sancionado por falta grave o muy grave durante el período de tiempo de cumplimiento de la sanción.

De las normas expuestas se exceptuarán aquellas plazas que excepcionalmente y por la especialización requerida, la empresa considere necesario cubrir directamente. Tales casos excepcionales supondrán aumento de plantilla (creación "ex novo" de la plaza); mediará informe previo del Comité Intercentros; se ofrecerá la plaza en primer lugar a los empleados de la Empresa mediante los tabloneros de anuncio; la provisión definitiva de la plaza corresponderá a la Dirección de la Empresa, tanto si se trata de un empleado como si se trata de una persona ajena a la misma.

B. Anuncio y bases de la convocatoria

Producida la vacante, la Dirección lo anunciará en todos los tabloneros de anuncios de los distintos centros de trabajo, en un plazo no superior a diez días laborables. El anuncio especificará como mínimo, el destino de la plaza que se saca a concurso, el plazo de admisión de solicitudes, los requisitos que han de reunir los aspirantes, las bases, las pruebas y ejercicios en que consistirá el concurso y el programa del mismo. Todo ello de acuerdo con lo estipulado en el presente Convenio.

C. Solicitudes

Los trabajadores que deseen participar en un concurso-oposición lo solicitarán por escrito en modelo normalizado al Departamento de Personal en el plazo especificado en el anuncio; dentro de los siete días hábiles siguientes al cierre del plazo de admisión de solicitudes, por este Departamento se publicará la relación de los admitidos al concurso - oposición. Las reclamaciones contra la relación de admitidos podrán ser presentadas por los interesados ante el Departamento de Personal en el plazo de tres días hábiles desde la fecha de publicación de dicha relación. La Dirección de la empresa, resolverá las impugnaciones presentadas. Contra dichas resoluciones podrán ejercitarse las acciones legales pertinentes. Transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que se haya presentado reclamación, se considerará definitiva la lista de admitidos. Si se hubiera presentado alguna reclamación, se publicará la resolución tomada, notificándose todo ello al Tribunal para que proceda al inicio de sus actuaciones.

D. Constitución de los Tribunales

Para la puesta en marcha y ejecución de los concursos oposición, se constituirá un Tribunal calificador cuya función será la valoración de los méritos de los concursantes y la elaboración y calificación de las pruebas teórica y práctica, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

El Tribunal estará compuesto por un Presidente y cuatro Vocales, que actuará en todas las convocatorias que

hubiesen de realizarse. Será Presidente el Gerente o persona en quien delegue, siendo los Vocales del mismo Grupo y Subgrupo y teniendo una categoría no inferior a la vacante. El más joven de los vocales actuará como Secretario y de los cuatro Vocales, dos serán designados por la Dirección de la Empresa y dos por el Comité Intercentros.

En el supuesto de que alguno de los miembros del Tribunal tuviera parentesco de hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad con alguno de los opositores presentados, la dimisión del mismo tendrá que hacerse efectiva desde el momento en que se conozca la lista definitiva de los admitidos a las pruebas.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la constitución del Tribunal, transcurridos 20 días desde la fecha en que se produjo la vacante, se designará como Presidente al Subdirector o Jefe de División bajo cuya área se encuentre la vacante en cuestión y, como Vocales designados por la Gerencia, al trabajador primer y último de la categoría inmediata superior. Como Vocal suplente se tendrá por designado al empleado que ocupe el segundo lugar en la categoría inmediata superior.

Asimismo, transcurridos 20 días desde que la Gerencia notificara al Comité la designación de los dos Vocales que corresponden, si éste no hubiese comunicado los suyos, se constituirán como Vocales el primero y el último de la categoría correspondiente a la plaza vacante. Como Vocal suplente se nombrará al empleado que ocupe el segundo lugar en la categoría correspondiente a la plaza en cuestión.

Terminadas las pruebas, los Tribunales remitirán a la Gerencia el acta con el resultado habido y la propuesta de nombramiento, si la hubiese, a favor del concursante que haya obtenido mayor puntuación, siempre que haya superado la mínima exigida.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar en el plazo de 3 días hábiles ante el Presidente del Tribunal, cuya resolución podrá ser recurrida en el mismo plazo ante la Dirección de la Empresa, pudiendo a su vez ejercitar contra esta última resolución, las acciones legales que crean convenientes.

Los Tribunales, una vez designados, cuidarán en las convocatorias de que los concursos queden resueltos en el plazo al que se refiere el artículo 38.

Los miembros de los Tribunales de los concursos-oposición, cuando realicen las funciones relativas a los citados concursos fuera de su jornada de trabajo, percibirán una dieta de 6 euros la hora, o la parte proporcional para la fracción de tiempo inferior, con un mínimo de 21 euros, o bien se compensará en descanso por el tiempo real invertido, a elección del trabajador.

El empleado que para asistir a las reuniones de los concursos-oposición, fuera de su jornada laboral, tenga que desplazarse fuera del término municipal de su residencia, percibirá la compensación económica correspondiente a los kilómetros de ida y vuelta. Cuando el desplazamiento se realice dentro de la jornada laboral entre dos centros de trabajo, la empresa facilitará el vehículo o abonará el importe correspondiente a los kilómetros realizados ida y vuelta.

E. Pruebas

Las pruebas a las que podrán ser sometidos los aspirantes de cualquier concurso-oposición serán aquellas que estén especificadas en el programa del mismo. La evaluación y puntuación de las mismas se realizará de acuerdo con las bases y con los criterios que determine el Tribunal. Dichos criterios deberán hacerse públicos por el Tribunal antes de la realización de los ejercicios. Asimismo, será competencia del Tribunal fijar y publicar las fechas de las pruebas a realizar.

Conjuntamente, entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se elaborará un

Programa para el concurso público de Peones Especialistas.

En los programas de los concursos -oposiciones se especificarán aquellas categorías que deberán incluir, en sus exámenes correspondientes, la realización de pruebas psicotécnicas. Dichas pruebas serán eliminatorias siendo la calificación obtenida en las mismas de "apto" o "no apto" y se realizarán por el Departamento de Personal o por una empresa especializada. A tales programas se añadirán referencias bibliográficas correspondientes a sus materias. Para la categoría 3ª de los Grupos III y V se tendrá a disposición de los empleados los temarios correspondientes al programa.

Independientemente de la titulación exigida para cada categoría, en casos determinados, la Empresa podrá interesar conocimientos específicos de entre los que figuren en los programas, en función de las características del puesto de trabajo a cubrir, que serán tenidos en cuenta por el Tribunal.

En caso de empate y siempre que se haya superado la puntuación mínima exigida, finalizada la fase de oposición, se iniciará la fase de concurso, en la que el Tribunal valorará los méritos acreditados por los concursantes, con un tope máximo del 25 % de la puntuación total posible.

Los méritos se valorarán según el siguiente baremo:

- 0.05 puntos por año de antigüedad.
- 0.20 puntos por cada curso de formación acreditado en relación a la vacante a cubrir.

Capítulo VI Régimen Asistencial

Artículo 40.—Fondo Especial de Préstamos de Viviendas.

Con independencia del Fondo de Acción Social, la Empresa destinará al Fondo Especial de Préstamos de Vivienda hasta 135.000 euros.

La cuantía máxima de los préstamos para obras de reforma de la vivienda propia y habitual será de 6.100 euros. Esta cuantía máxima se incrementará hasta 12.100 euros para la compra o construcción de la vivienda habitual, siempre y cuando el peticionario no posea otra vivienda en el término municipal de su residencia.

El beneficiario reintegrará al Fondo el 3 % de interés anual.

El sistema de plazos para amortizar los préstamos queda establecido en la forma siguiente:

- Hasta 6.100 euros: 36 meses para su amortización.
- Hasta 12.100 euros: 60 meses para su amortización.

Los préstamos se tramitarán en la forma siguiente:

El interesado presentará solicitud dirigida a la Dirección aportando la documentación adecuada en cada caso. Será preceptivo el informe de Acción Social en el que se indiquen las condiciones que motivan la solicitud y se especifique la problemática propia de cada caso si la hubiera; dicho informe acreditará que este anticipo no podrá conseguirse mediante préstamo subvencionado o de Organismos Oficiales. Cuando se trate de obra, será también preceptivo informe emitido por un técnico de la empresa. El expediente así instruido será resuelto por la Gerencia.

Quien actúe maliciosamente o falseare datos con vistas a la obtención de los préstamos, o no cumpliera alguna de las condiciones establecidas en su concesión, dejará de beneficiarse en lo sucesivo tanto de posteriores prestaciones de préstamos de vivienda como de cualquier prestación derivada del Fondo de Acción Social a excepción de jubilación, fallecimiento e incapacidad laboral.

Quien esté amortizando un préstamo concedido y cese su relación laboral con la Empresa, estará obligado a devolver la cantidad que falte por amortizar, la cual se

restará de su finiquito, y si aún quedase un resto, vendrá obligado a amortizarlo en un plazo máximo de tres meses.

En el caso de que la relación laboral se hubiere extinguido por jubilación o fallecimiento del trabajador, dicha cantidad se detraerá de la prestación por jubilación o fallecimiento que el trabajador o los familiares del mismo tuvieran que percibir.

Artículo 41.—*Anticipos.*

La Empresa podrá facilitar anticipos al personal de plantilla que lo solicite mediante escrito presentado en el Departamento de Personal. La cuantía de este anticipo no excederá el importe de 30 días de salario base más antigüedad y será reintegrado en plazos mensuales durante un periodo máximo de 1 año.

No se podrá conceder nuevo anticipo hasta que no haya sido reintegrado el anterior. Tampoco se concederá anticipo cuando el peticionario esté sometido a expediente por falta estimada como grave o muy grave.

En casos excepcionales, el negociado de Acción Social podrá proponer anticipos de mayor cuantía que, una vez informados por el Comité Intercentros, serán resueltos por la Dirección, concretando las condiciones del mismo.

La cuantía del Fondo de Anticipos Reintegrables queda fijada en 60.000 euros.

Artículo 42.—*Suministro de Agua al Personal.*

El personal considera atendido el beneficio que señala el Capítulo VII de la Ordenanza de Trabajo de las Industrias de Agua con la creación del Fondo de Acción Social.

Artículo 43.—*Acción Social.*

Para el desarrollo de las atenciones de carácter social que se determinan en el programa para 2002, 2003 y 2004 y que figuran como Anexo V al Convenio, queda fijada la aportación de la Empresa al Fondo de Acción Social en 36.000 euros anuales.

El compromiso que adquiere la Empresa respecto al programa de Acción Social queda limitado al montante de su aportación. El Fondo, en ningún caso podrá generar déficit, de tal manera que se procederá a la reducción de la cuantía o, llegado el caso, a la supresión del pago de las prestaciones que resulten necesarias cuando sea previsible que el presupuesto va a resultar insuficiente.

En el caso de que el Fondo generara superávit, éste permanecerá en el Fondo, incrementando el presupuesto disponible para el ejercicio siguiente.

El Fondo de Acción Social se incrementará con los pluses de asistencia-rendimiento y premio contra absentismo no percibidos.

Las prestaciones que con anterioridad venían percibiéndose por jubilación, fallecimiento o invalidez, seguirán prestándose según lo dispuesto en las Especificaciones del Reglamento del Plan de Pensiones de los empleados de EMASESA.

Si las disponibilidades del Fondo resultasen insuficientes para cubrir el programa a desarrollar durante la vigencia del Convenio, se establecen las siguientes prioridades:

- a) Complementar hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia-rendimiento, en los casos de baja por enfermedad o accidente.
- b) Ayudas extraordinarias en casos especiales de enfermedad u otras circunstancias.
- c) Ayudas por minusvalías.
- d) Ayudas para estudios de empleados en activo e hijos de éstos o de jubilados o fallecidos en la Empresa o cónyuges de empleados.

Independientemente del anterior orden de prioridad, la Gerencia tendrá facultad para restringir los gastos de los apartados b), c) y d), cuando la situación económica

del Fondo lo hiciera aconsejable, sin que en ningún caso puedan rebasarse los presupuestos correspondientes.

Quien actuare maliciosamente o falseare datos para la consecución de las prestaciones derivadas del Fondo de Acción Social, perderá el derecho a percibir en el futuro cualquier otra prestación de este Fondo.

En el plazo de dos meses desde la firma del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control del Fondo de Acción Social integrada por tres representantes designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité Intercentros, que tendrá como funciones el seguimiento y evolución de los gastos realizados con cargo al Fondo y la emisión de informes preceptivos y no vinculantes en los casos de supresión o reducción de prestaciones motivadas por la situación económica del mismo.

Esta Comisión tendrá las mismas competencias sobre el Fondo Especial de Préstamos de Vivienda y los anticipos reintegrables regulados en el art. 41 del Convenio.

Capítulo VII

Derechos de representación colectiva

Artículo 44.—Órganos de Representación.

Sin perjuicio de otras formas de colaboración, los trabajadores participan en la Empresa a través de los órganos de representación contemplados en el presente capítulo.

a) Delegados de Personal y Comités de Centro.

Tanto los Delegados de Personal como los miembros de los Comités de Centro dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación e intervendrán con preferencia al Comité Intercentros, en la problemática específica de sus respectivos centros. El funcionamiento de los Comités de Centro se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado y refrendado por cada Comité de Centro.

El tiempo invertido en reuniones del Comité de Centro o, en su caso, de los Delegados del Personal del Centro y en Asambleas de Centro, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

b) Comité Intercentros.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros. En su constitución se guardará la proporcionalidad de las Secciones Sindicales existentes según los resultados obtenidos considerados globalmente en las elecciones sindicales efectuadas en la Empresa, o, en su caso, dichos miembros serán elegidos por los Comités de Centro y Delegados de Personal, en representación de cada Centro de Trabajo y en la misma proporción en que se integren.

Cada miembro del Comité Intercentros dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación con independencia de las horas que le correspondan por su pertenencia a otros órganos de representación.

El tiempo invertido en reuniones del Comité Intercentros y en Asambleas Generales, que se realicen fuera de la jornada laboral, será computado como tiempo de trabajo efectivo e incluido en el crédito horario a que se refiere el párrafo anterior.

El Comité Intercentros intervendrá en aquellos temas que afecten a más de un Centro de Trabajo y a petición de cualquier Comité de Centro.

El funcionamiento del Comité Intercentros, así como sus relaciones con los diferentes Comités de Centro y Delegados de Personal, se regulará en un reglamento de procedimiento elaborado por el Comité Intercentros y refrendado por el conjunto de los representantes de los trabajadores.

Se podrán acumular en todo o en parte las horas sindicales en uno o varios representantes, por períodos trimestrales, comunicando la cesión a la Empresa así como

la liberación total o parcial de alguno o varios de sus miembros para la dedicación a las tareas propias del Comité Intercentros sin rebasar el máximo total de horas.

c) Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas en la empresa podrán disponer de un cómputo global semestral correspondiente al conjunto total del crédito horario de sus Delegados de Personal y de su Delegado Sindical, que, previa comunicación a la Dirección, serán autogestionadas por las mencionadas Secciones Sindicales.

Los Delegados Sindicales, tendrán para el ejercicio de sus funciones hasta 135 horas trimestrales y podrán participar con voz pero sin voto en las reuniones del Comité Intercentros y de los Comités de Centro.

d) Representación en el Consejo de Administración.

En el Consejo de Administración participarán con voz pero sin voto dos trabajadores elegidos por el conjunto de los representantes de los mismos. Estos representantes participarán, en las mismas condiciones, en las reuniones del Comité Intercentros y dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de 75 horas trimestrales retribuidas dentro de su jornada laboral.

Además de las competencias establecidas en la legislación vigente, los representantes de los trabajadores intercambiarán información con la Dirección de la empresa en los asuntos siguientes:

- Desarrollo de la Empresa.
- Planificación del trabajo en aquellos casos en que el personal pueda aportar su experiencia y conocimientos.
- Absentismo del personal.
- Desarrollo del programa de Acción Social.
- Mantenimiento de los locales de reunión.
- Concursos - Oposición, ascensos y escalafón.
- Adecuación de puestos de trabajo para empleados con capacidad disminuida.
- Salud laboral.
- Cultura y deportes.

Para el ejercicio de su representación sindical, los representantes de los trabajadores deberán comunicar a sus Jefes inmediatos la ausencia de su puesto de trabajo con la antelación necesaria que permita la cobertura del servicio. No obstante, en caso de urgencia, tal comunicación se realizará en el momento previo a la salida sindical.

Cualquier representante de los trabajadores tendrá libre acceso a todos los centros de trabajo para ejercer su representación siempre que dicha labor no suponga una interrupción considerable del desarrollo del trabajo en dicho centro.

En lo no estipulado en el presente capítulo sobre derechos de representación colectiva se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Artículo 45.—Subvención a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La empresa facilitará el material de oficina necesario para el funcionamiento de los distintos Comités y Secciones Sindicales.

Durante la vigencia del presente Convenio y para gastos menores, se librarán a justificar 943,44 euros por cada semestre al Comité Intercentros y 85 euros semestrales a cada Sección Sindical que estuviera constituida en la Empresa, por cada Delegado de Personal o miembro de comité.

Artículo 46.—Locales de reunión.

Tanto el Comité Intercentros como los diferentes Comités de Centro, Delegados de Personal y Secciones Sindicales constituidas, dispondrán para su uso de locales de reunión o trabajo, equipados adecuadamente para la función a desarrollar. En el caso del Comité Intercentros y de las Secciones Sindicales, los mencionados locales estarán ubicados, a ser posible, en las oficinas centrales de la Empresa.

Con independencia del libre uso de los locales antes aludidos, la Empresa permitirá, previa petición por escrito, hacer uso en cada centro de trabajo de una de las dependencias para realizar reuniones fuera de la jornada de trabajo. Estas reuniones serán presididas por las Secciones Sindicales, Comités, o Delegados de personal que las convoquen, siendo éstos responsables del orden de las mismas.

Artículo 47.—Derecho de Asamblea.

Los trabajadores de cada centro tendrán derecho a reunirse en asamblea fuera del horario de trabajo siempre que la misma sea convocada por los Delegados de Personal, Comités o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla de dicho centro, así como por las Secciones Sindicales, cuando sea procedente. Quienes convoquen la asamblea lo comunicarán a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día y personas ajenas a la Empresa que en su caso hayan de asistir. Para la validez de los acuerdos se requerirá el voto de la mayoría simple de los trabajadores asistentes, de acuerdo con lo que establece el artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiéndose adoptar acuerdos sobre asuntos no incluidos en el orden del día.

Las asambleas generales podrán ser convocadas únicamente por el Comité Intercentros o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres (33 %) por ciento de la plantilla, así como por las Secciones Sindicales, cuando sea procedente.

**Capítulo VIII
Otras disposiciones**

Artículo 48.—Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ambas partes se comprometen a seguir manteniendo la máxima atención al funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud, actualmente existentes, en todos los cometidos de su competencia, entre ellos se ocupará de la seguridad, prevención de accidentes, medicina del trabajo, medicina asistencial, medicina preventiva, higiene industrial y condiciones de los puestos de trabajo. Elaborará un mapa de riesgos de los centros de trabajo, un plan general de prevención, efectuando con regularidad el seguimiento del mismo.

Se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad de Seguridad y Salud de Centros Periféricos, integrado por el número de Delegados de Prevención que resulte de la aplicación de la escala recogida en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Además del crédito horario sindical regulado en el art. 44, los Delegados de Prevención dispondrán de un crédito horario adicional de 15 horas mensuales.

Los trabajadores, a través de sus órganos de representación tendrán derecho a participar en la organización de los planes generales y directrices de seguridad, higiene y medicina del trabajo, así como a conocer todo tipo de informes relacionados con tales temas y con los accidentes de trabajo que se produzcan. Este derecho se ejercerá principalmente a través de su participación en los órganos específicos en materia de seguridad e higiene constituidos en la empresa.

En toda ampliación o modificación de proceso productivo y de los sistemas de prestación de servicios, las nuevas tecnologías, procesos o productos a incorporar deberán tender a disminuir los niveles de riesgo de manera que no superen los valores límites máximos establecidos legalmente.

Artículo 49.—Prendas de Trabajo.

La dotación del vestuario, según los diferentes Grupos y Categorías estará compuesta por los elementos siguientes:

Grupo I.—Al personal de Laboratorio se le proveerá anualmente de dos batas blancas o dos trajes de pantalón blanco (tipo pijama sanitario), a elegir por el trabajador, y un par de zapatos de características adecuadas para el trabajo a realizar.

A los Inspectores de Obras se les proveerá de un anorak de dos piezas cada dos años.

Grupo II.—A los Lectores y cobradores se les proveerá de un uniforme de invierno, compuesto de chaqueta, pantalón, dos camisas, chaleco, corbata, zapatos, dos pares de calcetines y anorak de dos piezas y un uniforme de verano, compuesto por chaqueta, dos camisas, pantalón, dos pares de calcetines y zapatos. Dichas prendas se entregarán de forma alternativa anualmente, las de verano antes del 1 de abril y las de invierno antes del 1 de octubre, de tal forma que una vez entregadas las de verano no serán entregadas las de invierno hasta el año siguiente y viceversa, a excepción del anorak, que se entregará cada dos años.

A los Encargados de Almacén se les proveerá de un anorak de dos piezas cada dos años.

Grupo III, IV y V.—A los Capataces, Ordenanzas y Conductores adscritos a la Dirección, se les proveerá de un uniforme de iguales características y en las mismas condiciones que a los lectores y cobradores más un mono de trabajo como complemento, a excepción del anorak, que no se entregará a los ordenanzas ni conductores.

Al resto del personal del Grupo III y V, se les proveerá anualmente de una cazadora, dos camisas de manga corta, un chaleco de lana, dos pantalones, dos pares de calcetines, un cinturón de lona y botas de seguridad. Estas prendas se entregarán con periodicidad anual antes del 1 de abril de cada año. También se les proveerá, cada dos años, de un anorak igual al de los lectores y capataces que será igualmente entregado, cuando corresponda, antes del 1 de abril.

Aquellos aspectos de las prendas de trabajo que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo serán sometidos a informe del Comité de Seguridad y Salud antes de su adquisición.

Artículo 50.—Premios, Faltas y Sanciones.

En lo relativo a este apartado se estará a lo dispuesto en el Anexo VI y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51.—Comisión de Seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria para dirimir las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará integrada por un miembro de cada Sección Sindical firmante del Convenio y un número igual de miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Aquella parte que solicite la reunión citará expresamente a la otra, haciendo mención de los temas a tratar y entregando, en su caso, la documentación oportuna para la preparación de la misma.

Asimismo, será competencia de esta Comisión regular aquellas cuestiones contempladas o no contempladas en el presente Convenio y que sean objeto de duda o desavenencia. Para ello, las resoluciones deberán adoptarse por mayoría absoluta de sus miembros.

Para solventar las posibles discrepancias que se puedan plantear en el seno de dicha Comisión, las partes acudirán al procedimiento arbitral que se determine.

Artículo 52.—Formación Profesional

1. En el plazo máximo de 30 días desde la firma de este Convenio se constituirá una Mesa Técnica de Formación, de composición paritaria y formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres designados por el Comité Intercentros, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades y demandas existentes en materia de formación en la Empresa, elevando a la Dirección de la Empresa la correspondiente propuesta,

GRUPO	SUELDO BASE	PLUS BENEFICIO	PAR	HABER DIARIO	ANTIG. DIA	12 PAGAS	4 EXTRAS	ANTIG. AÑO
1	41,73	4,17	6,10	52,00	0,34	18.980,00	5.007,60	177,31
2	37,37	3,74	5,55	46,66	0,28	17.030,90	4.484,40	146,02
3	36,14	3,61	5,42	45,17	0,26	16.487,05	4.336,80	135,59
4	34,30	3,43	5,24	42,97	0,24	15.684,05	4.116,00	125,16

Tabla de Antigüedad 2002. Por día y año de servicio 3,5% si 2001

GRUPO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
I TENCO														
1A	0,61	1,22	1,83	2,44	3,05	3,66	4,27	4,88	5,49	6,10	6,71	7,32	7,93	8,54
1B	0,54	1,08	1,62	2,16	2,70	3,24	3,78	4,32	4,86	5,40	5,94	6,48	7,02	7,56
2	0,43	0,86	1,29	1,72	2,15	2,58	3,01	3,44	3,87	4,30	4,73	5,16	5,59	6,02
3	0,39	0,78	1,17	1,56	1,95	2,34	2,73	3,12	3,51	3,90	4,29	4,68	5,07	5,46
4	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
5	0,30	0,60	0,90	1,20	1,50	1,80	2,10	2,40	2,70	3,00	3,30	3,60	3,90	4,20
II SUB I														
1A	0,61	1,22	1,83	2,44	3,05	3,66	4,27	4,88	5,49	6,10	6,71	7,32	7,93	8,54
1B	0,54	1,08	1,62	2,16	2,70	3,24	3,78	4,32	4,86	5,40	5,94	6,48	7,02	7,56
2	0,43	0,86	1,29	1,72	2,15	2,58	3,01	3,44	3,87	4,30	4,73	5,16	5,59	6,02
3	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
4	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
II SUB II														
1	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92
2	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
3	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
III OB. AGUA														
1	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
2	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92
3	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
4	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,68	1,92	2,16	2,40	2,64	2,88	3,12	3,36
IV SUBAL.														
1	0,33	0,66	0,99	1,32	1,65	1,98	2,31	2,64	2,97	3,30	3,63	3,96	4,29	4,62
2	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50
3	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,68	1,92	2,16	2,40	2,64	2,88	3,12	3,36
V OB.SAN.														
1	0,34	0,68	1,02	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72	3,06	3,40	3,74	4,08	4,42	4,76
2	0,28	0,56	0,84	1,12	1,40	1,68	1,96	2,24	2,52	2,80	3,08	3,36	3,64	3,92
3	0,26	0,52	0,78	1,04	1,30	1,56	1,82	2,08	2,34	2,60	2,86	3,12	3,38	3,64
4	0,24	0,48	0,72	0,96	1,20	1,44	1,68	1,92	2,16	2,40	2,64	2,88	3,12	3,36
GRUPO	15	16	17	18	19	20 y 21	22	23	24	25	Más de 25			
I TENCO														
1A	9,15	9,76	10,37	10,98	11,59	12,20	12,51	12,81	13,12	13,42	13,73			
1B	8,10	8,64	9,18	9,72	10,26	10,80	11,07	11,34	11,61	11,88	12,15			
2	6,45	6,88	7,31	7,74	8,17	8,60	8,82	9,03	9,25	9,46	9,68			
3	5,85	6,24	6,63	7,02	7,41	7,80	8,00	8,19	8,39	8,58	8,78			
4	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65			
5	4,50	4,80	5,10	5,40	5,70	6,00	6,15	6,30	6,45	6,60	6,75			
II SUB I														
1A	9,15	9,76	10,37	10,98	11,59	12,20	12,51	12,81	13,12	13,42	13,73			
1B	8,10	8,64	9,18	9,72	10,26	10,80	11,07	11,34	11,61	11,88	12,15			
2	6,45	6,88	7,31	7,74	8,17	8,60	8,82	9,03	9,25	9,46	9,68			
3	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65			
4	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85			
II SUB II														
1	4,20	4,48	4,76	5,04	5,32	5,60	5,74	5,88	6,02	6,16	6,30			
2	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85			
3	3,75	4,00	4,25	4,50	4,75	5,00	5,13	5,25	5,38	5,50	5,63			
III OB. AGUA														
1	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65			
2	4,20	4,48	4,76	5,04	5,32	5,60	5,74	5,88	6,02	6,16	6,30			
3	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85			
4	3,60	3,84	4,08	4,32	4,56	4,80	4,92	5,04	5,16	5,28	5,40			
IV SUBAL.														
1	4,95	5,28	5,61	5,94	6,27	6,60	6,77	6,93	7,10	7,26	7,43			
2	3,75	4,00	4,25	4,50	4,75	5,00	5,13	5,25	5,38	5,50	5,63			
3	3,60	3,84	4,08	4,32	4,56	4,80	4,92	5,04	5,16	5,28	5,40			
V OB.SAN.														
1	5,10	5,44	5,78	6,12	6,46	6,80	6,97	7,14	7,31	7,48	7,65			
2	4,20	4,48	4,76	5,04	5,32	5,60	5,74	5,88	6,02	6,16	6,30			
3	3,90	4,16	4,42	4,68	4,94	5,20	5,33	5,46	5,59	5,72	5,85			
4	3,60	3,84	4,08	4,32	4,56	4,80	4,92	5,04	5,16	5,28	5,40			

Premio extraordinario para 2002

GRUPO I TENCO	
1A	1,44
1B	1,28
2	1,04
3	0,92
4	0,80
5	0,72
GRUPO II SUB I	
1A	1,44
1B	1,28
2	1,04
3	0,80
4	0,63
GRUPO II SUB II	
1	0,68
2	0,63
3	0,60
GRUPO III OB. AGUA	
1	0,81
2	0,67
3	0,63
4	0,58
GRUPO IV SUBAL.	
1	0,78
2	0,60
3	0,58
GRUPO V OB.SAN.	
1	0,81
2	0,67
3	0,63
4	0,58

Tabla de Pluses 2002

GRUPO	PLUS NOCTURN.	PLUS TOXICO	PLUS PENOSO	COMPENS. FESTIVOS
I TENCO				
1A	17,56	11,99	8,99	59,93
1B	15,87	10,80	8,10	54,01
2	13,04	9,34	7,00	46,68
3	12,30	8,46	6,35	42,32
4	11,46	7,72	5,79	38,58
5	9,84	7,24	5,43	36,21
II SUB I				
1A	17,56	11,99	8,99	59,93
1B	15,87	10,80	8,10	54,01
2	13,04	9,34	7,00	46,68
3	11,46	7,72	5,79	38,58
4	9,15	6,74	5,06	33,72
II SUB II				
1	10,03	7,11	5,33	35,56
2	9,15	6,74	5,06	33,72
3	8,96	6,59	4,94	32,94
III OB. AGUA				
1	11,85	7,84	5,88	39,19
2	10,26	7,02	5,26	35,09
3	9,69	6,79	5,09	33,94
4	8,76	6,44	4,83	32,22
IV SUBAL.				
1	9,69	7,63	5,72	38,14
2	9,10	6,56	4,92	32,82
3	8,76	6,44	4,83	32,22
V OB.SAN.				
1	11,85	7,84	5,88	39,19
2	10,26	7,02	5,26	35,09
3	9,69	6,79	5,09	33,94
4	8,76	6,44	4,83	32,22

ANEXO V
Acción Social

De acuerdo con lo que se regula en el art. 43 del presente Convenio Colectivo, durante la vigencia del mismo se desarrollará el siguiente programa de Acción Social:

Primero.—Complemento en los casos de baja por enfermedad y accidente hasta el 100% de la retribución diaria total, con excepción del plus de asistencia-rendimiento, durante un plazo máximo de 18 meses, por cada proceso de incapacidad temporal no acumulable, según la normativa de la Seguridad Social.

Segundo.—Ayudas extraordinarias en caso de enfermedad u otras circunstancias.

Se podrán conceder en cuantía desde 300,51 euros hasta 2.104 euros. Para su concesión será necesaria petición del interesado justificando la necesidad de la ayuda y de la cuantía solicitada. Previo informe del negociado de Acción Social y del Comité Intercentros, la Dirección resolverá sobre su concesión o no y la cuantía.

Tercero.—Ayudas por minusvalías.

Cuando algún trabajador tuviere a su cargo a cónyuge, hijo, padres o hermano con anomalías físicas, psíquicas o sensoriales reconocidas por el I.A.S.S., o el organismo que legalmente corresponda, tendrá derecho a una ayuda mensual de 151 euros en caso de que el familiar sea menor de dieciséis años y de 91 euros en caso de que supere la referida edad, para la atención especial del mismo.

Estas ayudas solo se podrán conceder, o en su caso mantener, siempre y cuando el familiar disminuido no perciba alguna otra pensión o ayuda igual o superior al salario mínimo interprofesional. Cuando se trate de los progenitores, el grado de minusvalía requerido, será igual o superior al 65%. Tanto en estos casos, como en el caso de los hermanos y cónyuges, el trabajador tendrá que acreditar documentalmente la minusvalía alegada, la convivencia del minusválido con el trabajador y que los ingresos de aquel, en cómputo anual, no superan el salario mínimo interprofesional.

Una vez cerrado el balance del Fondo de Acción Social del ejercicio anterior, las ayudas por minusvalías de padres se abonarán en la nómina correspondiente al mes de junio del ejercicio siguiente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria en el Fondo. A estos efectos, el primer pago de estas ayudas, se efectuará en su caso, junto con la nómina de junio de 2003.

Cuarto.—Ayudas para estudios de empleados en activo, cónyuges, hijos de empleados o de jubilados y fallecidos en la Empresa.

Esta ayuda consistirá en un importe fijo anual para los siguientes grados de enseñanza:

- Educación Infantil (0 a 2 años, ciclo 1º): 36 euros
- Educación Infantil (3 a 5 años, ciclo 2º): 54 euros
- Educación Infantil y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Elemental): 84 euros
- Programas de Garantía Social: 96 euros
- Educación Secundaria Obligatoria (Ciclo 1º): 108 euros
- Educación Secundaria Obligatoria (2º Ciclo), Graduado Escolar: 132 euros
- Bachillerato, Ciclo Formativo de Grado Medio de FP Específica: 162 euros
- Ciclo Formativo de Grado Superior de FP Específica, FP de 2º Grado, Curso de Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, y estudios oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Medio): 192 euros
- Estudios Universitarios de Primer Ciclo: 313 euros
- Estudios Universitarios de Segundo Ciclo, Proyecto Fin de Carrera y Estudios Oficiales de Música, Danza y Arte Dramático (Grado Superior): 325 euros

En ningún caso el beneficiario tendrá derecho a la percepción de más de una ayuda de estudios, ni a más de una ayuda por cada curso, perdiéndola hasta que pase al curso siguiente. Las posibles incidencias que las ayudas

puedan plantear serán resueltas, previo informe de la Asistente Social, por la Dirección a propuesta del Comité Intercentros.

Una vez cerrado el balance del Fondo de Acción Social del ejercicio anterior, las ayudas de estudios de cónyuges se abonarán en la nómina correspondiente al mes de junio del ejercicio siguiente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria en el Fondo. A estos efectos, el primer pago de estas ayudas se efectuará, en su caso, junto con la nómina de junio de 2003.

Las peticiones se formularán en impresos que al efecto se facilitarán en el departamento de Personal y serán cumplimentadas íntegramente, cuidando la exactitud de los datos contenidos en los mismos.

Las solicitudes podrán remitirse a dicho Departamento hasta el 30 de octubre de cada año, no admitiéndose las que se presenten con posterioridad.

Con la petición de ayuda deberá el interesado aportar necesariamente al Departamento de Personal documentación acreditativa de los estudios para los que se solicita la ayuda.

ANEXO VI

Régimen disciplinario

Art. 1. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 2. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leve, grave o muy grave.

Art. 3. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. De 2 a 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes.

2. No cursar en los plazos establecidos legalmente, los partes de baja o confirmación correspondientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material.

4. No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la Empresa con sus trabajadores.

5. No atender al público con la diligencia o corrección debidas.

6. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, en presencia de personas ajenas a la empresa.

7. El abandono del servicio, sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

8. La falta injustificada de asistencia al trabajo durante uno o dos días al mes.

9. La falta de aseo y limpieza personal, o las conductas antihigiénicas.

Art. 4. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.

2. No comunicar con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la

disciplina o de ella se derivasen perjuicios graves para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

6. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha de éste.

7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas, equipos o instalaciones de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9. La falta de asistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días, en el periodo de un mes.

10. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad o del abandono del servicio sin causa fundada, aunque fuese por breve tiempo, se causare perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

11. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.

12. La falta grave o reiterada de atención al público, con la diligencia y atención debidas.

13. La inobservancia de las leyes, reglamentos o incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la misma suponga riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar adecuadamente los medios de seguridad facilitados por la Empresa.

14. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

15. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

16. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del art. 3, produjera escándalo notorio.

18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza o las conductas antihigiénicas de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

Art. 5. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de tres meses, o de 25 en un año.

2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de cuatro días al mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5. Hacer desaparecer o voluntariamente inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6. La condena por sentencia judicial firme por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la

Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

9. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

10. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respecto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la Empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

11. Causar accidente o perjuicio grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la Empresa o a sus clientes.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

14. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

15. La simulación de enfermedad o accidente.

16. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

17. Cualquier tipo de acoso: sexual, profesional, sindical o moral.

18. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del art. 3, y en la segunda, cuarta, séptima y decimotercera del art. 4.

19. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

La relación de faltas leves, graves o muy graves recogida en los arts. 3, 4 y 5 es meramente enunciativa, por lo que podrán ser motivo de sanción otras conductas no contenidas en los mismos, que serán calificadas por la Comisión de Seguimiento del Convenio según la analogía que guarden con aquellas.

Art. 6. Competencia.

1. Corresponde a la Gerencia de Emasesa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio, siendo preceptiva la apertura de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves.

2. Esta facultad podrá ser delegada en los casos de imposición de sanciones por faltas leves.

3. Igualmente, esta facultad podrá ser delegada en los casos de ausencia, vacante o enfermedad.

Art. 7. Graduación de las sanciones.

Según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, las sanciones serán las siguientes:

1. Por falta leve: amonestación verbal o por escrito.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Todas las sanciones que se impongan por escrito, se comunicarán al Comité Intercentros.

Art. 8. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanción escrita por falta leve, requerirá la previa audiencia del interesado.

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se requerirá la tramitación previa del expediente disciplinario.

La instrucción del expediente se desarrollará en las siguientes fases.

8.1. Fase de iniciación.

1. Será competente para ordenar la incoación de expediente disciplinario la Dirección de la Empresa.

2. En la misma resolución por la que se incoe el procedimiento, se nombrará Instructor y Secretario, debiendo recaer el nombramiento del primero en trabajador clasificado profesionalmente en una categoría igual o superior a la del expedientado.

3. La incoación del procedimiento, con el nombramiento de Instructor y Secretario, se notificará al trabajador sujeto a expediente, a los designados para ostentar dichos cargos, al Delegado de la Sección Sindical a la que el trabajador estuviere afiliado, si la Empresa tuviere constancia de ello, y al Comité Intercentros.

8.2. Fase de desarrollo.

1. El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

2. El Instructor, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración al expedientado, que podrá ser asistido en este acto por un representante de la Sección Sindical a la que estuviere afiliado, o por un representante del Comité Intercentros. En ese mismo acto, el trabajador expedientado podrá proponer la práctica de las pruebas que considere convenientes.

3. La Dirección de la Empresa estará obligada a facilitar al Instructor los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de sus actuaciones.

4. A la vista de las actuaciones practicadas, y en un plazo no superior a quince días hábiles, contados a partir de la incoación del procedimiento, el Instructor formulará el correspondiente pliego de cargos, comprendiendo en el mismo los hechos imputados, con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación.

5. El pliego de cargos deberá redactarse de modo claro y preciso en párrafos separados y numerados por cada uno de los hechos imputados al trabajador.

6. El pliego se le notificará al trabajador expedientado, al Delegado de la Sección Sindical a la que estuviere afiliado y al Comité Intercentros, que dispondrán de un plazo de siete días hábiles para formular el pliego de descargo por el trabajador y las alegaciones que estime convenientes. Durante el indicado plazo, se les podrá dar vista de las actuaciones, si así lo solicitan.

7. El Instructor formulará dentro de los cinco días hábiles siguientes, la propuesta de resolución en la que fijará con precisión los hechos, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas y hará la valoración jurídica de los mismos para determinar la falta que se estime cometida, señalándose la responsabilidad del trabajador así como la sanción a imponer.

8.3. Fase de terminación.

1. La resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de cinco días hábiles y resolverá todas las cuestiones planteadas en el expediente. Transcurrido dicho plazo sin haberse dictado resolución, se entenderá sobreseído el expediente.

2. La resolución habrá de ser motivada y deberá determinarse con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparece recogida la sanción impuesta y el trabajador responsable.

3. La resolución deberá ser notificada al trabajador, a la Sección Sindical en su caso, y al Comité Intercentros, en el plazo de tres días hábiles.

Art. 9. Prescripción de las faltas.

1. La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas

graves a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento pleno de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. La prescripción se interrumpirá desde el momento en que se adopte la resolución de incoar expediente disciplinario.

Art. 10. Suspensión cautelar

1. La suspensión provisional de empleo y sueldo podrá acordarse preventivamente por la Gerencia, desde el momento mismo en que se tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de falta grave o muy grave, y hasta la finalización del expediente.

2. Esta suspensión solo podrá acordarse en los casos en que concurran circunstancias muy graves, riesgo para el trabajador o para sus compañeros.

3. Esta situación solo podrá mantenerse durante un plazo máximo de quince días hábiles, o hasta la finalización del expediente disciplinario, si se produjera con antelación.

Art. 11. Ejercicio del derecho de opción

En el caso de que la sanción impuesta sea calificada por el Juzgado de lo Social como despido improcedente, la Empresa antes de ejercer la opción entre la readmisión y el despido, oírá preceptivamente al Comité Intercen-tros.

25W-13202

*Delegación Provincial de Sevilla
Corrección de errores*

Advertido error en el anuncio del «Boletín Oficial» de la provincia número 294, de fecha 21-12-2002, página 14174, número de registro 9F-16588, donde dice:

«Petionario: Don Ángel Rangel Gómez»; debe decir: «Petionario: Don Antonio Rangel Gómez».

Lo que se hace público para general conocimiento.

9F-16588

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR

Comisaría de Aguas

Ref. Exp. TC-17/3736

Se ha formulado en esta Comisaría de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir la petición de la concesión de aguas públicas que se reseña en la siguiente nota:

Peticionaria: Comunidad de Regantes Linares Zamora La Peyona.
Domicilio: Navalagrulla, 11.
Localidad y provincia: 41640-Osuna (Sevilla).
Fecha registro: 4 de abril de 2002.
Objeto de la petición: Riego goteo olivar 5,23 Has.
Captación: Aguas subterráneas-Fuera de Predio.
Caudal solicitado: 0,78 l/seg.
Término municipal: Osuna (Sevilla).
Finca: Paraje La Peyona.

Y de conformidad a lo establecido en el artículo 86 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace público para general conocimiento, de

acuerdo a lo previsto por el artículo 109 del Reglamento de Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 849/1986, de 11 de abril, a cuyo efecto se abre un plazo de veinte días naturales, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante el cual cualquier persona física o jurídica que se considere perjudicada podrá examinar tanto el expediente como los documentos técnicos aportados y formular por escrito o por cualquiera de los medios permitidos en la mencionada Ley 30/1992, dentro de dicho plazo, las alegaciones que consideren oportunas frente a tal petición, ante esta Comisaría de Aguas de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, sita en Sevilla, avenida de Portugal s/n., plaza de España.

Sevilla a 26 de noviembre de 2002.—El Comisario de Aguas, Agustín Argüelles Martín.

10F-16500-P

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 5

Procedimiento: De oficio 445/2002. Negociado: 21.

Doña María Amparo Atarés Calavia, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número cinco de esta capital y su provincia.

Hago saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha, en los autos número 445/2002, se ha acordado citar a doña Marta Camprubi Fernández, como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 21 de enero de 2003, a las 11.20 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en calle Vermondo Resta s/n., edificio Viapol, 5.ª planta, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita pra que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social, copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Sevilla a 5 de diciembre de 2002.—La Secretaria Judicial, María Amparo Atarés Calavía.

10F-17046

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento:Cantidad 748/2002.

De: Don Rafael Hoyos Galindo y don Francisco José Hoyos Vega.

Contra: Estucos Sarmen, S.L., y Pracsca.

Doña María Concepción Llorens Gómez de las Cortinas, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número siete de esta capital y su provincia.

Hago saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 748/2002, a instancia de la parte actora don Rafael Hoyos Galindo y don Francisco José Hoyos Vega, contra Estucos Sarmen, S.L., y Pracsca, sobre

cantidad, se ha dictado resolución de fecha 3 de diciembre de 2002, del tenor literal siguiente:

Providencia del Magistrado-Juez, Carlos Mancho Sánchez. En Sevilla a 3 de diciembre de 2002.

Habiendo resultado negativa la anterior diligencia de notificación y citación practicada por el servicio de correo a la demandada Pracsal, en el domicilio inicialmente facilitado por la parte actora, únase a los autos de su razón y reitérese la misma comunicación por el SCNE.

Requírase a la parte actora para que en el término de cuatro días, aporte nota del Registro Mercantil, donde conste el domicilio social de la empresa demandada, así como para que indique nuevo domicilio de la misma, si lo conociese, bajo apercibimiento de que de no verificarlo se procederá al archivo de las actuaciones sin más trámite.

Independientemente del requerimiento efectuado a la actora y en prevención, cítese a la empresa demandada Pracsal, mediante edicto publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, para citación a juicio y confesión judicial el día 9 de enero de 2003, a las 9.40 horas, y habiéndose propuesto el interregatorio de la demandada, cítese al legal representante de la misma, a fin de que comparezca al objeto de absolver el interrogatorio que se le formule, bajo apercibimiento de tenerle por confeso.

Cítese igualmente al FOGASA, para el día y hora señalados anteriormente, a fin de que intervenga en los autos si le conviniere.

Lo mandó y firma S.S.^a, ante mí, doy fe.

Y para que sirva de notificación a la demandada Pracsal, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 3 de diciembre de 2002.—La Secretaria Judicial, María Concepción Llorens Gómez de las Cortinas.

10F-17002

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 7

Procedimiento: Despidos 804/2001.

De: Don Antonio Borreguero Marchena.

Contra: Empresa Surpool Servicios Acuáticos.

Doña María Concepción Llorens Gómez de las Cortinas, Secretaria judicial del Juzgado de lo Social número siete de esta capital y su provincia.

Hago saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 804/2001, a instancia de la parte actora don Antonio Borreguero Marchena, contra empresa Surpool Servicios Acuáticos, sobre despidos, se ha dictado resolución de fecha 10-12-02, del tenor literal siguiente:

Providencia del Magistrado-Juez don Carlos Mancho Sánchez. En Sevilla a 10 de diciembre de 2002.

Dada cuenta, el anterior escrito presentado, únase a los autos de su razón y visto el contenido del mismo, siendo firme la sentencia recaída en los presentes autos, de conformidad con el artículo 278 de la Ley de Procedimiento Laboral, cítese de comparecencia a las partes para el próximo día 13 de enero de 2003, a las 11.30 horas, previniendo a las mismas que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y puedan practicarse en el acto, advirtiéndose a la parte actora que de no comparecer por sí o por persona que la represente, se le tendrá por decaída de su petición y que de no hacerlo la demandada por sí o representante legal, se celebrará el acto sin su presencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes, sirviendo la misma de citación en forma.

Lo mandó y firma S.S.^a, ante mí, doy fe.

Y para que sirva de notificación a la demandada Empresa Surpool Servicios Acuáticos, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Sevilla a 10 de diciembre de 2002.—La Secretaria judicial, María Concepción Llorens Gómez de las Cortinas.

10F-17270

ALGECIRAS (Cádiz).—JUZGADO NÚM. 1

Don Manuel Calvo Teixeira, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social único de esta ciudad.

Hago saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 594/2002, a instancia de don Antonio Manuel Sánchez Ruiz, contra Millennitwo Spain, S.L., se ha acordado citar a la parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el próximo día 21 de enero de 2003, a las 12.20 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Palacio de Marzales, paseo Victoria Eugenia s/n., debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a Millennitwo Spain, S.L., se expide la presente cédula de citación para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Algeciras a 5 de noviembre de 2002.—El Secretario, Manuel Calvo Teixeira.

15F-17128

MÁLAGA.—JUZGADO NÚM. 7

Don Juan Carlos Ruiz Zamora, Secretario del Juzgado de lo Social número siete de los de esta capital y su provincia.

Hago saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1067/2002, a instancia de don Alejandro Ojeda Cerviño, contra Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Prof., Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, empresa Juan Manuel, e Infoasistencia, S.L., se ha acordado citar a la empresa Juan Manuel, e Infoasistencia, S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día 21 de enero de 2003, a las 12.50 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en calle Hilera, edificio Rialto número 6-A, entreplanta, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a la empresa Juan Manuel, e Infoasistencia, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Málaga a 4 de diciembre de 2002.—El Secretario,
Juan Carlos Ruiz Zamora.

15F-16985

BILBAO.—JUZGADO NÚM. 6

Órgano que ordena citar: Juzgado de lo Social número seis de Bilbao (Bizkaia).

Asunto en que se acuerda: Juicio número 387/02, promovido por don Francisco Javier Mariscal Mellén, sobre cantidad.

Persona que se cita: Quijano e Hijos, S.L., en concepto de parte demandada en dicho juicio.

Objeto de la citación: Asistir a los actos de conciliación y juicio y, en su caso, responder al interrogatorio solicitado por don Francisco Javier Mariscal Mellén, sobre los hechos y circunstancias objeto del juicio y que el Tribunal declare pertinente.

Lugar y fecha en la que debe comparecer: En la Sede de este Juzgado, sito en Barroeta Aldamar, 10, Sala de Vistas número 8, ubicada en la planta 1, el día 13 de enero de 2003, a las 10.30 horas.

Advertencias legales

1. Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (artículo 83.3 de la Ley de Procedimiento Laboral LPL).

Las siguientes comunicaciones se harán en los autos del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (artículo 59 LPL).

2. Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intente valerse (art. 82.2 LPL).

3. Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado, por escrito, dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (art. 21.2 LPL).

4. Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el Tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil, LECN, en relación con el artículo 91 de la LPL), además de imponerle, previa audiencia, un multa de entre 180 y 600 euros (artículo 304 y 292.4 LECN).

5. La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la

Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Bilbao a 11 de diciembre de 2002.—El Secretario.
(Firma ilegible.)

10F-17262

AYUNTAMIENTOS

SEVILLA

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de diciembre actual, el Presupuesto General de la Corporación y de sus Organismos Autónomos y Sociedades Municipales para el ejercicio de 2003, bases de ejecución y documentos anexos, así como la plantilla que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, dichos documentos estarán de manifiesto al público, en cumplimiento de los artículos 150.1 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales y art. 20.1 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se aprueba su Reglamento Presupuestario, en la Intervención Municipal, sita en plaza de la Encarnación, 24, 1.ª planta, por el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente a la fecha de inserción del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno, en los términos establecidos por los artículos 151 de la Ley y 22 del Real Decreto citados.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el indicado periodo no se presentan reclamaciones de conformidad con los artículos 150.1 de la Ley y 20.1 del Real Decreto.

En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas, que se contará a partir del siguiente a la finalización de la exposición al público.

Las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, si no se resolviesen en el acto de aprobación definitiva.

En Sevilla a 27 de diciembre de 2002.—El Alcalde,
Alfredo Sánchez Monteseirín.

15D-17371

TASAS CORRESPONDIENTES AL «BOLETÍN OFICIAL» DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

INSERCIÓN DE ANUNCIOS

Línea ordinaria 1,63
Línea urgente 2,56

SUSCRIPCIÓN DE BOLETINES

Anual 86,42
Semestral 48,64

VENTA DE BOLETINES

Ejemplar suelto del día 1,00
Ejemplar suelto atrasado 1,09
Ejemplar suelto a librería 0,69

Todos los anuncios que se inserten en este «Boletín Oficial» serán de **pago previo**

Las solicitudes de inserción de anuncios y suscripciones, así como la correspondencia de tipo administrativo y económico, se dirigirán al «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla, sito en la carretera Isla Menor s/n. (Bellavista) 41014 Sevilla.

Teléfonos: 954 554 135 - 954 554 134 - 954 554 139. Faxes: 954 693 857 - 954 680 649. Correo electrónico: bop@dipusevilla.es