CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TABERNO

Vista la Modificación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del AYUNTAMIENTO DE TABERNO - PERSONAL LABORAL, Código Convenio 04002162012009, suscrita por la Comisión Negociadora con fecha 7 de junio de 2013, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción de la citada Modificación en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 30 de julio de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, Adriana Valverde Tamayo.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TABERNO

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1. Partes Signatarias y Objeto

Son partes firmantes del presente Convenio, el Ayuntamiento de Taberno por la parte empresarial y por la parte social el Delegado de Personal, representante legal de los trabajadores y la FSP/UGT de Almería.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre el Excmo. Ayuntamiento de Taberno y los trabajadores de régimen laboral de la misma.

Articulo 2. Ambito de Aplicación

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

El presente Convenio será de aplicación en el Ayuntamiento de Taberno, y afectará a todo el Personal Laboral, Fijos, a tiempo parcial, al Personal Temporal, así como a las personas que se contraten en aplicación de cualquier tipo de programa de promoción de empleo para trabajos concretos no estables ni permanentes.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Denuncia

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre del 2015.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B. O. P.), no obstante sus efectos económicos en la forma establecida en el presente Convenio se retrotraerán al 1 de Enero de 2013.

Cualquiera de las partes podrá DENUNCIAR el Convenio al menos con dos meses de antelación a su vencimiento notificándolo expresamente a la otra parte, o en su caso al vencimiento de cualquiera de sus prorrogas. Si no fuera denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará automáticamente prorrogada.

Artículo 4. Garantía Ad Personam

Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente ad personam. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

Artículo 6. Normas de Aplicación Subsidiaria

Todas las mejoras acordadas para los empleados y empleadas públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales, serán de aplicación al personal de éste Ayuntamiento, conforme al principio de norma más favorable o al principio de condición más beneficiosa.

Artículo 7. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con las siguientes funciones:

1.) Interpretación auténtica del Convenio.

2.) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados de este Convenio.

3.) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.

4.) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

5) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio. La Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada dos meses y con carácter extraordinario a instancias de cualquiera de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de la petición.

Se levantará Acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes para las partes firmantes.

La Comisión podrá ser asistida de los técnicos que se consideren necesarios para el informe y asesoramiento de los asuntos a tratar.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su interpretación se resuelva el problema planteado o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que se hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto. Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente. La comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo II. Condiciones de Trabajo

Artículo 8. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo será la establecida en los Presupuestos Generales del Estado y se distribuye de la forma siguiente:

Con carácter general, de lunes a viernes de 7,45 a 15,15 horas, si bien en determinados servicios se podrá establecer el horario adecuado a las necesidades del mismo.

Artículo 9. Calendario Laboral

El calendario Laboral anual, su distribución, plan de vacaciones y cuadro de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado en el mes de Marzo de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores; dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

De conformidad con lo previsto en el Art. 37.2 del TRET, todo el personal dispondrá de 14 días festivos al año, de los cuales dos serán de carácter local.

Artículo 10. Licencias

El personal afecto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias:

A.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de las licencias retribuidas siguientes previo aviso y justificación por los motivos y duración siguientes:

a) Por matrimonio: 15 días naturales, acumulables a las vacaciones.

b) Matrimonio de hijos y hermanos: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella, que deberá disfrutarse necesariamente en la fecha de la celebración.

c) Por nacimiento o adopción: 15 días

d) Fallecimiento o enfermedad grave de cónyuge, padres o hijos: 4 días

e) Fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, hermanos, tíos, sobrinos o nietos: 3 días

f) Por intervención quirúrgica o convalecencia del cónyuge, padres o hijos: 3 días

g) Por traslado del domicilio habitual: 2 días

i) El tiempo necesario para la realización de un examen con título homologado, de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un titulo, que se acreditará con certificado del centro siempre que la realización de tales gestiones o exámenes fuesen incompatibles con el horario de trabajo

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal, debiéndose presentar justificación del mismo.

k) Todo trabajador que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo, teniendo que abandonar su puesto de trabajo; con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.

l) Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de 40 horas, como máximo, al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, siempre que la organización del servicio lo permita.

m) tres días para asuntos particulares, que no están recogidos en los apartados anteriores más el 24 y el 31 de Diciembre (si estos coincidiesen con sábado o domingo se disfrutarían el siguiente día hábil), y el resto se podrán disfrutar durante el año distribuidos a conveniencia del trabajador, previa autorización del responsable del Centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.

n) Art. 37.4 ET recoge que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso

de que ambos trabajen.

2. Como norma general, las licencias se comenzaran a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva.

Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo, el trabajador podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.

3. La referencia que se hace a la esposa y cónyuge respectivamente, se entenderán hechos, así mismo, al compañero/a que de hecho estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, que convivan con el trabajador/a. Las licencias se entenderán siempre en el caso de familiares consanguíneos o afines.

4. Todos los permisos podrán disfrutarse necesariamente previo aviso al superior inmediato correspondiente, salvo casos de urgente necesidad y se deberán justificar siempre a ser posible a priori y de no ser posible a posteriori del disfrute del permiso.

B.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS:

1. - Cuando un trabajador por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años, o a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, de entre al menos un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. - Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio tendrán derecho a una licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

3. - Podrá concederse licencia sin sueldo por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Estas licencias no retribuidas, da derecho a la reserva de plaza y puesto de trabajo del que sea titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Corporación, no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Para la concesión de una licencia no retribuida se requiere informe motivado del responsable de la dependencia en la que el interesado preste servicios.

Artículo 11. Vacaciones

Se establece un periodo de vacaciones anual de 22 días hábiles, para todo el personal, o el proporcional a este por los días trabajados, que se podrá disfrutar en base al establecido en el BOP de 29 de diciembre de 2012.

No se considera día hábil el sábado.

No pudiendo, en modo alguno, comenzar las vacaciones en día inhábil a efectos laborales. Se procurará que la distribución de los turnos vacacionales se haga de común acuerdo entre los trabajadores/as, pero siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo la empresa determinará los turnos garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio. Los turnos de vacaciones deberán estar determinados antes del día 30 de Marzo, en un Plan de Vacaciones, que podrá ser modificado por acuerdo entre el/la responsable de la dependencia y los trabajadores/as afectados.

Cuando el trabajador/a encontrándose de vacaciones cause baja por incapacidad temporal y sea seguidamente hospitalizado en el mismo proceso de incapacidad temporal, disfrutará fuera de los turnos de vacaciones los días de baja del citado proceso, que no haya podido disfrutar.

Si coincidiesen la solicitud de fechas de vacaciones entre trabajadores tendrá preferencia la del trabajador con más antigüedad.

Artículo 12. Excedencias y Otras Causas de Suspensión del Contrato

En ésta materia ambas partes se someten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de que un trabajador lo solicite, se le aplicaran las normas establecidas para las excedencias de los funcionarios de la Administración general del Estado.

Capítulo III. Condiciones Económicas

Artículo 13. Incremento de Retribuciones

Durante la vigencia del presente Convenio, todos los conceptos retributivos reconocidos, se incrementaran conforme al incremento establecido para los empelados públicos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho incremento de forma automática.

Articulo 14. Salario Base

El Salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en la tabla salarial anexa.

GRUPO	S.B. MENSUAL
A1	1.109,05

A2	958,98
B	838,27
C1	720,02
C2	599,25
E	548,47

Articulo 15. Antigüedad

Los contratados laborales fijos, y los contratados temporales cuando hayan prestado sus servicios más de tres años consecutivos, percibirán, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios, una cantidad idéntica a la que por el mismo concepto corresponda a los funcionarios del mismo grupo. Esta retribución se devengará desde el DIA 1º del mes siguiente a la fecha en que se cúmplale trienio correspondiente; reconociéndose a estos efectos todo el tiempo de trabajo prestado con anterioridad, en ésta o en cualquier otra Administración.

Grupo	Trienio Mes
A1	42,65
A2	34,77
B	30.52
C1	26,31
C2	17,90
E	13,47

Artículo 16. Retribuciones Complementarias

1. - COMPLEMENTO DE DESTINO Es la retribución mensual que tiene signado cada puesto de trabajo y que percibe todo el personal laboral en las mismas cuantías que el personal funcionario en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. El nivel mínimo de Complemento de Destino será el 14.

NIVEL	MENSUAL
30	968,75
29	868,93
28	832,40
27	795,85
26	698,20
25	619,47

24	582,92
23	546,41
22	509,84
21	473,35
20	439,70
19	417,25
18	394,79
17	372,33
16	349,93
15	327,44
14	305,01

2. - COMPLEMENTO ESPECIFICO Este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad, toxicidad o penosidad.

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

La cuantía del Complemento especifico figura reflejada en el Anexo I.

3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD. El complemento de productividad retribuirá al especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa con que el trabajador desempeñe su trabajo, la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas realizadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores de la corporación como de los representantes sindicales.

En ningún caso, las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo, originarán un derecho individual respecto a las valoraciones correspondientes a periodos sucesivos.

Artículo 17. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en

diciembre. Cada una de ellas incluirá las cuantías de sueldos y trienios fijadas en el art. 22.cinco.2 de la LPGE para 2013, así como del complemento de destino y especifico mensual que se perciba.

La fecha de abono será la siguiente:

A.- Julio: el día 20 de Junio.

B.- Navidad: el día 20 de Diciembre.

Artículo 20. Horas Extraordinarias y Servicios Especiales

La realización de servicios realizados fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo necesidad justificada. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, en consecuencia se establece un tope máximo de setenta horas.

Se suprime el pago de horas extras, por lo que se compensará en periodos de descanso.

La jornada mínima de compensación será de 3,30 horas, sean trabajados la totalidad o no. Disfrutando el descanso en el próximo día laboral, siempre que el servicio lo permita.

Las horas se compensarán simples de lunes a viernes 07.00 h a 22.00 h el resto a 2 horas por hora trabajada. Los días de fiesta nacional, autonómicas y locales se consideran de 2 por hora trabajada.

Capítulo IV. Contratación

Artículo 21. Contratación

El Ayuntamiento formulara públicamente su oferta de empleo para las plazas que no puedan ser cubiertas con efectivos del personal existente en el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento seleccionará a su personal de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública a través del sistema de Concurso, Oposición o Concurso Oposición, en el que se garantice en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

A estos efectos, en el plazo de 6 meses, las partes se comprometen a negociar un Reglamento de Provisión, movilidad, ingreso y promoción interna, que regule los sistemas que han de utilizarse para cada uno de los referidos procesos.

La oferta de empleo deberá contener todas las plazas dotadas presupuestariamente y que están vacantes.

La publicación de la Oferta obliga a proceder dentro del primer trimestre de cada año natural a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las plazas vacantes comprometidas en las mismas. Tales convocatorias indicarán el calendario preciso de realización de las pruebas, que en todo caso, deberán concluir a ser posible dentro del año.

El Tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, podrá declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes a las plazas convocadas.

Los tribunales serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá asimismo a la paridad entre mujer y hombre. No podrán formar parte de los mismos el personal de elección o designación política, funcionarios interinos o personal eventual. La pertenecía a los mismos será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o cuenta de nadie.

Todo trabajador recibirá al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito visado por la oficina de empleo y cuya copia básica se entregará al Delegado de Personal. Asimismo al finalizar la relación laboral podrá exigir certificado del tiempo de la prestación de servicios, con expresión de la categoría.

Para cualquier tipo de contratación de personal no contemplado en los párrafos anteriores, se creará la oportuna Comisión constituida por miembros de la Corporación y representantes de los trabajadores, que elaborarán las pruebas que se adapten a la selección especifica, siempre dentro de los márgenes que el ordenamiento jurídico permita.

Tanto en las bolsas de trabajo como en las ofertas de empleo público se reservara el 7% de las plazas ofertadas para el personal con minusvalía, de los cuales el 2 % serán cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sean para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad, en cumplimientos de los dispuesto en el art. 59.1 EBEP.

Artículo 22. Definición y Categoría. Personal Laboral

1º) La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición, de los diferentes grupos y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores.

2º) Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A1: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, expedido por una Facultad o Escuela Técnica Superior, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un

puesto de trabajo definido como de titulado superior.

Grupo A2: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero

Técnico, Formación Profesional de 3º grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto definido como de técnico medio.

Grupo C1: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de B. U. P., Bachiller Superior, Formación Profesional 2º grado, o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo C2: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Formación Profesional de 1º grado o equivalente, han sido contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional o experiencia laboral.

Grupo E: Forman este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que han sido o son contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo para los que se exige estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente o para desempeñar puestos en razón de su experiencia laboral.

Para la adscripción a un grupo determinado será requisito inexcusable estar en posesión de la titulación indicada para cada uno de ellos. Se exceptúan los cambios de grupo que se pudieran efectuar con aquellos colectivos de trabajadores que estén mal clasificados respecto a otras Administraciones, adoptándose las medidas necesarias para que puedan ser adscritos al grupo que les corresponda, estableciéndose los cauces de promoción más adecuados.

Se adoptarán las medidas necesarias para que aquellos trabajadores o colectivos de trabajadores que realicen funciones de categoría superior, se adscriban al grupo correspondiente, estableciéndose, mediante negociación, los cauces de promoción más adecuados.

La naturaleza laboral o funcionarial de las plazas que en el futuro se creen por el Excmo. Ayuntamiento de Taberno, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 7/85 de 2 de abril, y en la Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, se determinará atendiendo a los siguientes criterios:

a) Todo el personal, preferentemente, será funcionario

b) El fomento de la promoción interna a todo el personal funcionario y laboral. En caso de creación o contratación para puestos no previstos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y que estén previsto incluirlos en la Oferta de Empleo Público, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria hasta tanto se refleje en el Catálogo, que se aprobará anualmente con el Presupuesto de la Corporación.

Capitulo V. Organización del Trabajo

Artículo 23. Organización del Trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad del Ayuntamiento a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente.

Anualmente, junto con el Presupuesto, se aprobará la Plantilla de personal que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados, interinos, contratados (fijo o temporal) y personal eventual.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores, para ello, en cada caso, deberán poseer la antigüedad exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezcan y que será fijados, de acuerdo, entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores.

Para la promoción interna del grupo E al C2, y del C2 al C1, el concurso constará de una prueba de aportación de meritos, conforme el baremo que se establezca en cada convocatoria y otra prueba de carácter práctico a determinar por el Tribunal.

La Corporación procurará que los trabajadores, que por edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para funciones de particular esfuerzo o penosidad, siempre previo informe médico, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones físicas y dentro del mismo servicio a ser posible, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

Artículo 24. Absentismo

La empresa y los representantes de los trabajadores, previo informe de los servicios médicos de la empresa, adoptará las medidas necesarias para reducir los niveles de absentismo.

Capítulo VI. Representación de los Trabajadores

Artículo 25. Funciones y Garantias

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los Arts. 64 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual, las horas de los distintos representantes de los trabajadores, en uno o varios, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la Corporación; pudiendo quedar relevados de su puesto de trabajo sin perjuicio laboral ni económico, todo ello mientras dure su condición de representante, bien de personal, bien sindical.

Quedan fuera de éste cómputo, las horas empleadas en reuniones convocadas por la Corporación, así como todas las reuniones de negociación del Convenio Colectivo o de Comisión Paritaria.

Artículo 26. Derechos Sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de 1985, de Libertad Sindical.

Los representantes que tengan algún cargo ejecutivo o de Dirección, como mínimo de nivel provincial, en cualquiera de las organizaciones sindicales más representativas, podrán disponer de un número de horas adicional, de 15 mensuales, para atender dicha representación, y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias para las que sean citados oficialmente por su Sindicato. La Corporación facilitará a aquellas Secciones Sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento, los medios necesarios y suficientes para poder ejercer su labor de representación, y en todo caso un local adecuado.

Artículo 27. Información

La información que legalmente deba facilitarse a los representantes de los trabajadores se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

Capítulo VII. Mejoras Asistenciales

Artículo 28. Complemento Prestación de Incapacidad

Los empleados/as están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente de la Empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la falta al puesto de trabajo, ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley para la presentación del parte de baja.

1. En supuestos de I. T. por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará del primer al tercer día el 50 % de la base reguladora, del cuarto al vigésimo el 75 % y a partir del vigésimo primero el 100 % de la base reguladora, salvo hospitalización u operación quirúrgica que será el 100 % desde el primer día.

2. Se completará al 100% de la Base reguladora la prestación de la situación de Riesgo durante el embarazo.

3. Se considerará como accidente laboral aquel que ocurra in itinere, es decir, como mínimo una hora antes del inicio de la jornada laboral, y una hora después de rematar ésta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo, y de éste a su domicilio, debiendo de estarse a su calificación por la entidad.

Artículo 29. Ayuda Familiar

1.- El Ayuntamiento abonará al trabajador (o al familiar más cercano, en su caso) unas ayudas de pago único por los siguientes conceptos y cantidades:

Ayuda por nupcialidad del trabajador/a:	180 Euros
Ayuda por natalidad (hijos del trabajador/a):	300 Euros
Ayuda para sepelio del trabajador/a	180 Euros

Artículo 30. Fondo Social

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atendrá a un Reglamento elaborado por los representantes de los trabajadores, y ratificado por la Corporación que estará dotado con 1.000 Euros. La referida cantidad se incrementará únicamente en el caso que se autorice en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

A partir del 01/01/2013.

Artículo 31. Prendas de Trabajo

La Empresa deberá facilitar a todos los trabajadores calzado adecuado y prendas de seguridad. Dichas prendas serán de obligado uso por los trabajadores. Además en los servicios que no son necesarias indumentaria de seguridad se le ofrecerá prendas de trabajo por el mismo valor que los calzados y prendas de seguridad. Todo ello al menos una vez al año.

Artículo 33. Seguro Colectivo de Accidentes

La empresa se compromete a concertar un seguro colectivo de accidentes para todos los empleados, cubriendo los siguientes capitales y riesgos:

A.- Muerte por Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional 25.000 euros.

B.- Incapacidad Permanente, Absoluta o Gran Invalidez 25.000 euros.

Artículo 34. Responsabilidad Civil

Por parte de la Empresa se suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil, que cubrirá a todos los empleados como consecuencia de hechos ocurridos en acto de servicio, salvo aquellos que pudieran implicar responsabilidades de índole criminal realizados por los mismos.

Artículo 35. Anticipos Reintegrables

El personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Convenio, con un mínimo de un año de antigüedad, podrán solicitar un anticipo por importe de una o dos mensualidades de sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento Especifico.

Estas cantidades se concederán sin interés y se comenzaran a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución de fija en un máximo de 24 meses.

A estos efectos se establece un capital circulante equivalente al 0,8% del Capitulo I del Presupuesto.

Capítulo VIII. Salud Laboral

Artículo 36. Comité de Seguridad y Salud

De conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituye el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de un parte, y por una representación de la Corporación, el Comité actuará con carácter paritario para la adopción de acuerdos.

Se reunirá de forma ordinaria, al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque cualquiera de las partes.

De cada reunión que se celebre se extenderá el acta correspondiente, de las que se remitirán copias a los Delegados de Prevención.

El Comité, como Órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre Prevención de Riesgos Laborales, tendrá las competencias atribuidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité velará por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la L. P. R. L y el Articulo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de

Vigilancia de la Salud.

Articulo 37. Procedimiento Para la Readaptación de Trabajadores a Otro Puesto de Trabajo.

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicado para su Salud, previo informe médico, el Comité de Seguridad y Salud estudiará la posibilidad de cambiarlo a un puesto de trabajo más adecuado.

Será necesaria la existencia de otro puesto de trabajo vacante, de la misma categoría profesional y retribución o de una categoría y retribución inferior.

Se establece un periodo de prueba de seis meses, como duración máxima, durante el cual se determinará si el empleado está capacitado para el desempeño de las funciones del nuevo puesto.

Capitulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Faltas y Sanciones

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. Así mismo será aplicación la clasificación y enumeración de faltas leves, graves y muy graves establecidas para los funcionarios de la Administración local.

Las sanciones que podrán imponer en función de la clasificación de faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años. Despido

ANEXO 1

Puesto de Trabajo	Grupo	Nivel	Sueldo Base	C. Destino	C. Especifico	Total Mes
Promotor Deportivo	C2	18	599,25	394,79	19,00	1013,04
Limpiadora/es	E	14	548,47	305,01	147,25	1000,73
Operarios Servicios	E	14	548,47	305,01	147,25	1000,73
Técnico en Cultura y deportes	C1	15	720,02	327,44	27,03	1074,49
Dinamizadora Guadalinfo	C2	18	599,25	394,79	63,66	1057,70
Administrativo	C1	22	720,02	509,84	473,58	1703,44
Policía Local	C1	22	720,02	509,84	473,58	1703,44
Administrativo	C1	22	720,02	509,84	473,58	1703,44

REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL AYUNTAMIENTO DE TABERNO

Artículo 1. Objeto

La regulación de las ayudas sociales se regirá por el presente Reglamento del Fondo de Acción Social. Los sobrantes anuales del F. A. S. pasaran como resultas del F. A. S. al ejercicio siguiente, no pudiéndose realizar repartos ni convocatorias de ayudas no programadas en la fecha de aprobación de los presupuestos.

Artículo 2. Junta Administrativa

1. Composición. Se establece una Junta Administradora del Fondo de Acción Social, compuesta por los miembros de la mesa general de negociación, el Sr. Alcalde y el Interventor municipal.

2. Funciones y competencias. La Junta Administradora tendrá las funciones y competencias:

a)- Distribuir el presupuesto anual de gastos del Fondo de Acción Social

b)- Elaborar un fichero de registro para informatización, seguimiento y control de gastos por beneficiario.

c)- Elevar las propuestas de gastos a la corporación municipal, el control de gasto y la disposición del montante anual, a través del seguimiento de informes trimestrales emitidos por la Intervención Municipal.

3. Régimen de sesiones La Junta Administradora se reunirá, con carácter ordinario durante el mes de Diciembre, para estudiar, valorar y proponer entre las solicitudes presentadas, aquellas susceptibles de aprobación. Dichas prestaciones se presentarán desde el 1 de Enero al 30 de Noviembre y se abonaran en la nomina del mes de Febrero.

Las facturas presentadas en mes de Diciembre se pasaran al año siguiente.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

Al personal en servicio activo funcionario de carrera, laboral fijo, contratado temporal con fondos municipales y funcionario interino en estos dos últimos casos con una antigüedad de seis meses de forma continuada, cónyuge e hijos a su cargo. Las solicitudes se formularán en modelo oficial, acompañando la documentación exigida en cada convocatoria.

Las ayudas solicitadas por el trabajador y su familia no podrán sobrepasar la cantidad de 100 euros al año.

Artículo 4. Ayudas por Estudios y Guarderías

Estas ayudas se establecen para los empleados municipales en activo e hijos.

Las modalidades serán.

- Guarderías: Para cada hijo hasta tres años de edad y con un límite de diez meses será de 50 Euros al año, si la guardería es municipal se concederá una beca de reducción del 50% de la cuota establecida por la misma.

- Educación infantil y primaria: 50

- Educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanza de régimen especial 50 Euros.

- Enseñanza universitaria, se establece una ayuda del 100 al año, no admitiéndose asignaturas suspensas ni la repetición.

Las ayudas se recibirán en un solo pago y se concederán siempre que se presente la denegación de las becas del Estado.

El plazo de presentación de solicitudes será de octubre a diciembre incluido.

Documentación a aportar en las modalidades A y B:

1. Fotocopia del Libro de Familia.

2. Certificado o resguardo de Matricula.

3. Denegación de la ayuda estatal.

Documentación a aportar en las modalidades C y D:

1. Fotocopia del Libro de Familia.

2. Certificado o resguardo de Matrícula.

3. Certificado de notas del curso anterior.

4. denegación de la beca del MEC. Serán excepciones a estas ayudas:

- Los estudios que no sean oficiales.

- Las llamadas asignaturas sueltas.

- Las segundas carreras, tesis, tesinas, doctorados y máster.

- Los alumnos que repitan curso.

Artículo 5. Prestaciones Medico Sanitarias

Las cantidades que enumeran en este artículo para las Prestaciones Sanitarias, se actualizaran al inicio de cada año en un porcentaje equivalente al IPC.

5.1. Ayudas por Ortopedia, Audífonos y Aparatos de Fonación:

Calzado ortopédico. 54

Plantillas. 30

Fajas ortopédicas. 100

Vehículo para inválidos, en tales supuestos y siempre que se justifique la necesidad del vehículo, se concede. 100

Por una sola vez la ayuda de Audífonos y Aparatos de Fonación . 100

5.2. Ayudas por Prótesis y Gastos Dentarios:

Ortopantomografía (radiografía) 1 al año. . 20

Limpieza Anual . 50

Dentadura Completa . 100

Dentadura Superior o inferior . 100

Fundas, 4 al año por unidad familiar . 41

Obturación, máximo 10 al por unidad familiar . 30

Ortodoncia (Ayuda única con máximo de 3 años de tratamiento) . 100

Pulpotomía . 30

5.3. Ayudas por Óptica

Gafas Completas (Máximo 1 par al año) . 60

Gafas completas Progresivas (Máximo 1 par al año) . 100

Renovación de Lentes Progresivas (Máximo 2 pares al año Por unidad) . 60

Lentes de Contacto (Máximo 2 anuales) . 70

Para el caso de que el presupuesto para las ayudas sociales sea inferior a las solicitudes presentadas se aplicara una reducción porcentual.

Artículo 6. Finanzas y Depósitos

Todos los empleados públicos quedan exentos de la prestación de fianzas o depósitos en sus relaciones administrativas con el Ayuntamiento, establecidas en

las Ordenanzas Municipales, salvo las que obligatoriamente exija la Ley.

Artículo 7. Incompatibilidades

Las modalidades de ayuda objeto de este reglamento son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad pública o privada, salvo que aquella fuera de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia, resolviendo el Comité de Valoración del fondo.

Artículo 8. Falsedad Documental

La ocultación de datos o la falsedad en la documentación aportada darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o la perdida, con devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar. En cualquier momento, la Junta Administradora del fondo podrá requerir cualquier documentación complementaria para su estudio.

Artículo 9. Redistribución de Cuantías

Las cuantías contempladas en este reglamento para cada modalidad de ayuda se someterá a estudio por la Junta Administradora, de modo que permita, con base en la demanda de los trabajadores, su redistribución para cada ejercicio, estableciendo la siguiente porcentaje

Prestaciones Medico Sanitarias un 70 %

Ayudas por Estudios y Guardarías un 30 %

Artículo 10. Remanentes:

Todos los remanentes de la cuenta de operaciones no presupuestarias permanecerá en la misma para el/los ejercicios siguientes.

Artículo 11. Prórroga Automática

Este Reglamento, si no es denunciado por ninguna de las partes (Corporación, Sindicatos) antes la Junta Administradora del F. A. S., mediante solicitud en el registro del Ayuntamiento, antes del 15 de diciembre del año en curso, queda prorrogado un año más.

Disposiciones Finales

Disposición Final 1ª

En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, serán

considerados como una única familia.

Disposición Final 2ª

Las dotaciones presupuestarias globales del Fondo de Acción Social se distribuirán en función de los programas anualmente.