

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SERÓN

### Capítulo I. Normas generales

#### Artículo 1. Partes signatarias y objeto.

Son partes firmantes del presente Convenio, el Ayuntamiento de Serón 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 Serón y los trabajadores de régimen laboral de la misma.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación en el Ayuntamiento de Serón, y afectará a todo el Personal Laboral, Fijos, a Tiempo Parcial, al Personal Eventual.

Las contrataciones de carácter temporal que sean consecuencia de Convenios establecidos con otras Entidades Públicas, mediante subvenciones, los salarios serán en función al acuerdo y a la cuantía subvencionada, que se establezca en el mismo, siéndoles de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en el Convenio que no tengan carácter salarial.

#### Artículo 3. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2007 hasta el 31 de Diciembre del 2008.

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 2007.

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 considerara automáticamente prorrogado por año completo.



#### **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.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 8. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral queda establecida en 37,30 horas semanales de trabajo efectivo, en horario de lunes a viernes en jornada continuada. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador/a de acuerdo con las fórmulas de reparto de horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites que establece la Ley. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, desde el inicio de la jornada hasta la finalización de la misma.

Durante los periodos de Semana Santa, FERIA de Serón, Navidad (desde 23 de Diciembre al 7 de Enero), se reducirá la jornada diaria en una hora.

Cuando el desempeño de la jornada normal de trabajo sea de forma continuada, se incluye un descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

### **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 Mayo 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:**

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

a) Por matrimonio: 20 días naturales



- b) Matrimonio de hijos y hermanos: 1 día si es en la provincia y 2 fuera de ella.
- c) Por parto 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
- h) Un día por Matrimonio de hijos, padres, o hermanos que deberá disfrutarse necesariamente en la fecha de la celebración.
- i) Un día por Bautizo o Primera Comunión de hijos, nietos o hermanos, que se disfrutarán necesariamente en el día de su celebración.
- j) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o identidad, el tiempo necesario para la realización de los reconocimientos médicos, exámenes prenatales, y de los exámenes, siempre que la realización de tales gestiones o exámenes fuesen incompatibles horariamente con el trabajo.
- k) El tiempo necesario para la realización de un examen con título homologado, de aquellos trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título, que se acreditará con certificado del centro siempre que la realización de tales gestiones o exámenes fuesen incompatibles con el horario de trabajo.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal.
- m) 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.
- n) Los trabajadores tendrán derecho a la concesión de 40 horas 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.
- ñ) Diez días para asuntos particulares, que no están recogidos en los apartados anteriores. Dos se disfrutarán el 24 y el 31 de Diciembre, 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. Y el resto de los días de libre disposición establecido en el 48.2 del vigente Estatuto Básico del Empleado Público.





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 tercio 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 un mes natural o 22 días hábiles, para todo el personal, que se podrá disfrutar también en dos periodos iguales. Esta duración se incrementará en 1 día más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios en este Ayuntamiento más de 15 años efectivos; 2



días más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios más de 20 años; 3 días más para aquellos que tengan 25 años de servicios y 4 días más para las que tengan 30 a más años de servicios efectivos. No pudiendo, en modo alguno, comenzar las vacaciones en día inhábil a efectos laborales.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

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 Abril, 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 IT 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.

#### **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.

#### **Artículo 14. Salario base.**

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

#### **Artículo 15. Antigüedad.**

Los contratados laborales fijos 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 día 1º del mes siguiente a la fecha en que se cumplice trienio correspondiente, reconociéndose a estos efectos todo el tiempo de trabajo prestado con anterioridad, en ésta o en cualquier otra Administración.

## **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 10.

### **2. Complemento específico.**

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 específico figura reflejada en el Anexo I.

### **3. Complemento de productividad variable.**

La percibirá todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de éste Convenio con antigüedad mínima de un año. Ésta cantidad se percibirá en los meses de Marzo, Julio y Noviembre, respectivamente, en las cuantías que indican a continuación:

a) 100 Euros en los meses de Marzo, Julio y Noviembre.

Ésta cantidad cuatrimestral será cobrada por el empleado en función de los días de ausencia al trabajo, excepto por las causas que se indican, durante el periodo correspondiente. Los periodos que se tendrán en cuenta serán los siguientes cuatrimestres: de Febrero a Mayo, de Junio a Septiembre y de Octubre a Enero.

La cuantía se abonará de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivo realizado por cada trabajador/a durante el cuatrimestre correspondiente. Se

computará como tiempo de trabajo efectivo: La enfermedad grave del empleado/a que requiera hospitalización, las vacaciones, los días de asuntos particulares, la IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la maternidad o adopción y situación de riesgo durante el embarazo.

El abono se realizará de la siguiente forma:

- Sin faltas de asistencia, 100Euros a los cuatrimestres indicados.
- Faltas de 1 a 3 días, descuento del 5% del total.
- Faltas de 4 a 8 días, descuento del 10% del total.
- Faltas de 8 a 15 días, descuento del 20% del total

Más de 15 días de falta, no percibirán cantidad alguna.

#### **Artículo 17. Plus de desplazamiento.**

Todo el personal al que afecta el presente Convenio, percibirá un plus de transporte en cuantía 30 Euros fijos mensuales.

#### **Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán a todo el personal afectado por el presente Convenio dos pagas Extraordinarias denominadas de Junio y Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será la cantidad equivalente al resultado de la suma de una mensualidad del Salario Base, el Complemento mensual de antigüedad, más el Complemento de Destino, más 33% del Complemento Especifico en el año 2007. Para el resto de años de vigencia, el porcentaje del Complemento Especifico, se irá incrementando, hasta que en el año 2009, se abone el 100% del referido Complemento como parte integrante de las pagas Extraordinarias.

El periodo de devengo será el Siguiete:

A. Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio

B. Navidad: del 1 de julio al 31 de Diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.

Será de aplicación automática al personal las mejoras que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en años sucesivos.



## **Artículo 19. Servicios fuera de la jornada.**

La realización de servicios realizados fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo causas de fuerza mayor.

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 ochenta horas.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 20%.

Los servicios realizados fuera de la jornada normal se pagarán preferentemente con días libres.

En el cálculo del Salario Hora se tendrán en cuenta los siguientes conceptos retributivos:

- SB: Sueldo base
- A: Antigüedad
- CD: Complemento de Destino
- CE: Complemento Especifico
- CP: Complemento de Productividad
- J: Paga Extra de Junio
- N: Paga extra de Navidad
- 260: Días de trabajo al año.

## **Capítulo IV. Contratación.**

### **Artículo 20. 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, no podrá declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes a las plazas convocadas.

Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida.

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.

## **Capítulo V. Organización del trabajo.**

### **Artículo 21. 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 (fijos o temporales) y personal eventual.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna de todos sus trabajadores.

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 22. 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 23. Funciones y garantías.

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 24. 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 40 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 25. 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 26. Complemento de 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 48 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. derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día de baja y mientras dure la misma.
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, 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 27. Ayuda familiar.**

1. Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, mientras no desempeñe ningún trabajo retribuido o tenga reconocida una pensión, y previa justificación mediante Certificado del organismo competente, percibirá un complemento salarial de 50 Euros. Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 100 Euros, cuando sea igual o superior al 65%.
2. 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): 110 Euros.
  - Ayuda para sepelio del trabajador/a: 180 Euros.

### **Artículo 28. Fondo social.**

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá al Reglamento recogido en el Anexo I, de éste Convenio. Estará dotado con 10.000 Euros. La referida cantidad se incrementará anualmente con el I.P.C. Esta cantidad se consignará en los presupuestos del Ayuntamiento y afectará tanto para al personal del ámbito de aplicación del presente Acuerdo, como a los del convenio colectivo del personal laboral. No obstante lo establecido en este artículo, se estará a lo que establezcan los Presupuestos Generales del Estado cada año.

### **Artículo 29. Plan de pensiones.**

La Corporación, conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as y





las Secciones Sindicales legalmente constituidas, gestionarán con una entidad pública de ahorro la contratación de un Plan de pensiones para todos los empleados/as fijos con una antigüedad mínima de 1 año de prestación de servicios, siendo la aportación mínima por parte de la Corporación de 20 Euros por trabajador/a, todo ello con efectos de 1 de Enero de 2007. El trabajador deberá completar hasta la cuantía mínima que exija la entidad financiera, en otro caso el Ayuntamiento no tendrá obligación para con el trabajador. No obstante, en este artículo, se estará a lo que establezcan los Presupuestos Generales del Estado cada año.

### **Artículo 30. Prendas de trabajo.**

La Empresa deberá facilitar a todos los trabajadores cuatro equipos de trabajo, dos de invierno y dos de verano, así como calzado adecuado y prendas de seguridad.

Dichas prendas serán de obligado uso por los trabajadores.

### **Artículo 31. Jubilación.**

En el supuesto de que los trabajadores acogidos al Real Decreto 1194/95, de 17 de Julio, opten por la modalidad especial de jubilación a los 64 años, la Empresa por el presente convenio se obliga a sustituir simultáneamente al jubilado por otro trabajador.

Aquellos trabajadores que se jubilen anticipadamente, percibirán gratificación correspondiente a cuatro mensualidades, si es con 64 y 65 años de edad y de 6 mensualidades si es con 63 años de edad, 10 mensualidades si es con 62 o 61.

### **Artículo 32. 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 33. 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 34. 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 Capítulo I del Presupuesto.

## **Capítulo VIII. Salud laboral.**

### **Artículo 35. 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 Artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, en materia de Vigilancia de la Salud.

### **Artículo 36. Procedimiento para la readaptación de trabajadores a otro puesto de trabajo.**

Cuando la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicada 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.

### **Capítulo IX. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 37. 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:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, y las que la legislación establezca para este tipo de faltas.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis años.

- Despido

### **Anexo I**

Las retribuciones determinadas en la Ley de Presupuestos para el año 2007, son las siguientes:

<b>GRUPO</b>	<b>S. B. MENSUAL</b>
A	1.112,85
B	944,48
C	704,05
D	575,68
E	525,57
<b>GRUPO</b>	<b>TRIENIO MES</b>
A	42,77
B	34,23
C	25,70
D	17,17
E	12,89
<b>NIVEL</b>	<b>MENSUAL</b>
30	977,18
29	876,50
28	839,65

27	802,78
26	704,28
25	624,86
24	588,00
23	551,15
22	514,27
21	477,46
20	443,52
19	420,88
18	398,21
17	375,55
16	352,96
15	330,28
14	307,65
13	284,98
12	262,32
11	239,68
10	217,05

### Tabla de grupos, niveles y complemento

#### Específico año 2007

<b>Grupo Núm.</b>	<b>Puesto de Trabajo</b>	<b>Compl. Nivel</b>	<b>Especif. Mensual</b>
D	AUXILIAR BIBLIOTECA	12	110,90
E	LIMPIADORAS	10	100,08
E	ENCARGADO OBRAS	12	442,96
E	OFICIAL 1ª	10	382,96
E	PEONES	10	224,98
E	PEONES JARDINERIA	10	224,98

### Reglamento del fondo de acción social

#### Ayuntamiento de serón

#### 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 1000 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, admitiéndose un máximo de una asignatura suspensa y exceptuándose 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 Matrícula.
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.

#### **- Ayudas por Ortopedia, Audífonos y Aparatos de Fonación:**

Calzado ortopédico

54



Plantillas	30
Fajas ortopédicas	150
Vehículo para inválidos, en tales supuestos y siempre que se justifique la necesidad del vehículo, se concede	
350	
Por una sola vez la ayuda de Audífonos y Aparatos de Fonación	
	450

#### - Ayudas por Prótesis y Gastos Dentarios:

Ortopantomografía (radiografía) 1 al año	20
Limpieza Anual	50
Dentadura Completa	432
Dentadura Superior o inferior	216
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)	432
Pulpotomía	30

#### - Ayudas por Óptica

Gafas Completas	
(Máximo 1 par al año)	60
Gafas completas Progresivas	
(Máximo 1 par al año)	120
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 7. 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 9. 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 10. 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 11. Redistribución de Cuantías.**

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

Prestaciones Medico-Sanitarias un 70 %

Ayudas por Estudios y Guardarías un 30 %

### **Artículo 12. Remanentes.**

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

### **Artículo 15. 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.**

En caso de que ambos cónyuges sean empleados municipales, serán considerados como una única familia.

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

