

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ENIX DE ALMERÍA

### Capítulo I. Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene como objeto principal el Convenio entre las partes para la regulación de las relaciones entre la corporación del Excmo. Ayuntamiento de Enix y el personal laboral a su servicio representado por el Delegado de personal Juan Antonio Amate Soriano de Comisiones Obreras

#### Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligado cumplimiento para todo el personal laboral (en adelante empleados públicos) del Excmo. Ayuntamiento de Enix que se constituyan y unido al mismo mediante relación laboral, con independencia de las diferentes actividades que cada uno de los trabajadores realice dentro de las actividades propias de la Corporación.

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación al personal en lo que les sea más favorable.

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

#### Artículo 3. Ámbito funcional.

1. Se aplicarán las normas contenidas en este Convenio al conjunto de actividades y servicios prestados por la Corporación Municipal, en tanto en cuanto afecte al personal al que se refiere el artículo 2.

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

#### Artículo 4. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo actualmente dependientes de la Corporación Municipal, así como los que pudieran crearse en



el futuro, aunque, tanto unos como otros, no estén en el término municipal de Enix, si en ellos presta sus servicios el personal laboral, comprendido en el artículo 2.

### **Artículo 5. Ámbito temporal.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor, una vez cumplidos los trámites legales necesarios, siendo eficaz desde el día siguiente de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el B.O.P., y su vigencia será hasta el 2010 En todo caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad al día 1 de enero de cada ejercicio.

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales naturales, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, o en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un acuerdo que lo sustituya, continuará en vigor el presente Convenio, sin perjuicio de la retroactividad que del nuevo Convenio se pactase. En caso de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

### **Artículo 6. Condiciones del convenio.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas, por lo que la corporación incorporará cuantas mejoras se estipulen legalmente.

### **Artículo 7. Garantías personales.**

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam» mientras no sean expresamente compensadas por Convenios Colectivos posteriores.

### **Artículo 8. Comisión paritaria.**

La comisión paritaria es un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del presente convenio, formada por el mismo número de miembros en representación de la corporación y representación del personal; tendrá las siguientes funciones.

- Interpretación del convenio.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las





atribuciones de los órganos competentes.

- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado y otras actividades que tiendan a mejorar la práctica del convenio.

La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses y extraordinariamente a instancia de cualquier parte, en el plazo de 4 días.

Se levantara acta de todos los acuerdos y serán vinculantes para las partes.

La comisión podrá ser asistida por técnicos o asesores.

## **Capítulo II. Organización, Jornada Y Régimen De Trabajo**

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

La organización práctica del trabajo será competencia de la Corporación Municipal, a quién corresponde la iniciativa con sujeción a la legislación vigente, conforme con los Delegados de Personal.

La racionalización de sistemas y métodos de trabajo tendrá, entre otras las siguientes finalidades.

- a) Simplificación del trabajo, mejora de métodos.
- b) Establecimiento de plantillas correctas de personal.
- c) Estructurar el trabajo de forma que se establezca la máxima productividad.
- d) Definición y clasificación de las relaciones entre puesto y categoría.

### **Artículo 10. Jornada de trabajo.**

El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realizará la distribución de la jornada, se establece los horarios, anual, diario y semanal de trabajo de todo el personal. Antes del día 1 de diciembre de cada año se aprobará el calendario laboral de acuerdo con los Delegados de Personal, el cual, entrará en vigor con efecto de primero de enero de cada año.

La jornada laboral para el personal de la Corporación será no superior a 1521 horas en cómputo anual.

Cuando la prestación tenga un carácter normalizado, es decir, que se preste durante la jornada diurna y de lunes a viernes, la jornada diaria no podrá ser superior a 8 horas ni inferior a 5 horas, sin que se supere en ningún caso el cómputo anual establecido.





Podrán computarse las jornadas anualmente en periodos de trabajo diferentes al semanal, garantizando en todo caso, el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida y que entre un periodo de trabajo y otro existan como mínimo 48 horas continuadas de descanso. Por cada período semanal de trabajo, se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establecen sábados y domingos.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo de 30 minutos diarios.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán como no laborales, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En caso de coincidir en sábado o festivo se incrementaran en dos días más de libre disponibilidad cada uno de los días.

En semana Santa, Navidad, verano y fiestas Municipales se reducirá la jornada laboral dos horas. El resto del año se establece una reducción de media hora diaria en concepto de mayor productividad.

Podrá existir excepcionalmente jornada reducida para puestos de trabajos específicos. Igualmente la Comisión de Gobierno podrá efectuar modificaciones en los horarios de determinados puestos de trabajo, pero siempre de acuerdo con los interesados y los Delegados de Personal.

En los supuestos de servicios cuya prestación es continuada, es decir, los 365 días del año, las 24 horas, no podrán existir jornadas superiores a 9 horas ordinarias diarias, salvo que exista pacto de otra distribución del tiempo de trabajo diario y respetando en todo caso, el descanso entre jornadas que no podrá ser inferior a 12 horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

1) Las vacaciones anuales serán de un mes natural o 22 días hábiles por año completo de servicio o el tiempo que corresponda proporcionalmente. Periodo mínimo de cinco días hábiles consecutivos, no computándose el sábado como día hábil

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, no obstante se podrá autorizar su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente.

No obstante los/as empleados/as municipales que tengan entre 10 y 15 años de antigüedad en la Corporación, tendrán 23 días de vacaciones, los que lleven entre 15 y 20 años de antigüedad, tendrán 24 días, los que lleven entre 20 y 25 tendrán 25 días y a partir de 25 años de antigüedad tendrán 26 días. Ello contado a partir del año siguiente al del cumplimiento de los años expresados.





En caso de incapacidad temporal, legalmente acreditada, las vacaciones anuales quedan interrumpidas y se disfrutarán cuando termine la misma.

En caso de permiso por maternidad de la empleada cuando coincida con el periodo vacacional se disfrutarán dichas vacaciones a la conclusión del permiso.

2) En el mes de febrero de cada año se solicitarán las vacaciones.

3) En el mes de marzo de cada año se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio, a fin de establecer el calendario de las mismas para todo el personal. Este calendario deberá ser aprobado y expuesto en el mes de marzo de cada año.

4) Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de baja por enfermedad o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones.

5) Por razones de los servicios que presta la Corporación Municipal, el personal que sea contratado para un plazo que no supere los 365 días, disfrutará de los días de vacaciones que le pudiera corresponder, siendo estos compensados a razón de 2,5 días por mes trabajado.

El trabajador que no disfrute por razones del servicio sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre, tendrá derecho a 7 días más de permiso por cada 15 días de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado.

### **Capítulo III. Ingreso, Promoción Interna, Contratación, Rpt Y Clasificación Del Personal**

#### **Artículo 12. Ingreso.**

La selección y acceso de todo el personal laboral de nuevo ingreso se realizará de acuerdo con la legislación vigente. Debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública, y a través del sistema de oposición, concurso-oposición o concurso, en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección y acceso del personal, se regirán por 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 tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tales efectos las pruebas prácticas que sean precisas.

Al día de la firma del Convenio Colectivo, los contratos de los trabajadores que no sean fijos o indefinidos se realizarán su modificación a indefinidos y no podrán cesar salvo que se oferte su plaza según la normativa vigente y no optasen a ella.





La selección para la contratación del personal eventual, se realizará a través de Oferta Pública de Empleo

Temporal, con excepción de aquellos contratos que por la urgencia del servicio deban ser cubiertos de forma inmediata, y sin que la duración de éstos pueda ser superior a 6 meses.

### **Artículo 13. Promoción interna.**

La Corporación se compromete a que las vacantes que se produzcan en la plantilla, o las plazas que sean posibles de las convocatorias en la Oferta Pública de Empleo, sean cubiertas a través de la promoción interna.

A las convocatorias para la cobertura de plazas mediante el procedimiento de promoción interna podrá presentarse todo el personal laboral de la Corporación, siempre y cuando reúnan los requisitos exigibles para acceder a la plaza en cuestión.

El procedimiento de selección se realizará conforme a la normativa vigente y con preferencia del concurso.

### **Artículo 14. Contratación eventual.**

En los supuestos contemplados en el Art. 15.1. de la Ley 63/1997, el contrato podrá tener la duración máxima según la legislación vigente y a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

### **Artículo 15. Formación profesional.**

El Ayuntamiento se compromete a promocionar la formación profesional adecuada en cada momento de cara a cubrir las necesidades del servicio y las legítimas aspiraciones de sus empleados. Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la información necesaria para la adecuación de dicho puesto de trabajo. Todos los empleados públicos tendrán derecho a un máximo de 80 horas anuales para cursos de formación.

Las horas lectivas de los cursos que se realicen fuera de la jornada laboral, se considerarán trabajo efectivo.

Los desplazamientos para realizar los citados cursos se abonarán conforme con lo dispuesto en el presente Convenio.

Los empleados públicos, podrán asistir a cursos de perfeccionamientos que organicen otras instituciones u organismos, previa autorización, con derecho a la reducción necesaria o indispensable de la jornada laboral sin merma alguna de sus haberes. Igualmente la Corporación proveerá las ayudas necesarias





consistentes en becas de estudios, matriculas gratuitas, dietas de viaje, etc., siempre que redunden en beneficio de los servicios y especialidad.

Para este menester la Corporación vendrá obligada a introducir en el Presupuesto una partida, no inferior al 0'5% del Capítulo I del Presupuesto vigente, o una cuantía superior, que será fijada previa consulta con los Delegados de Personal.

#### **Artículo 16. Relación de puestos de trabajo.**

Anualmente se confeccionara una relación de puestos de trabajo que deberá comprender todos los existentes, debidamente clasificados. La citada relación se aprobará anualmente junto con el presupuesto.

En toda relación deberá estar contemplado.

- a) Funciones que corresponden a cada puesto.
- b) Nivel de complemento de destino en función del puesto.
- c) Determinación y cuantía del complemento específico asignado a cada puesto.

Cualquier modificación deberá ser negociada con los Delegados de Personal.

#### **Artículo 17. Grupos profesionales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, si bien el personal contratado con anterioridad a esta Ley, solo deberán de tener la titulación exigida en el momento de su ingreso en el Ayuntamiento.

#### **Artículo 18. Paga de productividad variable.**

Se realizara un control de asistencia o puntualidad en el trabajo que se devengara mensualmente en la cantidad de 25 euros mensuales en el 2009 y de 50 euros mensuales en el 2010. De esta cantidad se descontara el 4% diario por la no asistencia al trabajo, exceptuando las bajas medicas y permisos retribuidos, las cantidades no abonadas a los trabajadores pasaran al fondo de pensiones y se repartirán linealmente para todos los trabajadores al final de cada año.

### **Capítulo IV Condiciones Económicas**

#### **Artículo 19. Estructura salarial.**

A) Las retribuciones básicas de los empleados públicos al servicio de la Corporación Municipal estarán estructuradas de la siguiente forma. Sueldo o Salario Base, Antigüedad, Complemento de Destino, Complemento Específico y Pagas Extraordinarias. Todos los empleados públicos estarán encuadrados en alguno de los grupos profesionales según anexo I.





Las retribuciones complementarias atenderán a su vez a la estructura y criterios de valoración objetiva. Su cuantía será fijada a través de la Negociación Colectiva tal como determina el artículo 32.b, de la Ley 7/90; las cuales se aprobarán por el Pleno de la Corporación tras acuerdo con los Delegados de Personal. Se encuadran en este grupo; Gratificaciones y Horas Extraordinarias.

A1) Sueldo o salario base. El sueldo de cada uno de los grupos será el que corresponda a cada uno de los grupos de clasificación y será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado, referido a doce mensualidades.

A2) Antigüedad. Consiste en una cantidad para cada grupo por cada tres años de servicios en la Corporación Municipal aunque estos no sean continuados y reconocimiento de servicios en cualquier Administración pública.

El valor para cada uno de los grupos será el que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nueva categoría profesional, a contar desde el día de toma de posesión del nuevo cargo

A3) Complemento de destino. Este complemento será asignado a cada puesto de trabajo y en función de la categoría a desempeñar por el trabajador. La cuantía que corresponda a cada nivel, será determinada conforme a la Resolución de fecha 18 de junio de 1998 por la que se establecen los niveles mínimos de este Complemento.

A4) Complemento específico. Este Complemento retribuirá las especiales circunstancias de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El Complemento Específico se aplicará por acuerdo en el marco de la Negociación Colectiva tras la realización de la valoración de puestos de trabajo y será de catorce mensualidades. Los Delegados de Personal participarán suficientemente en las comisiones que se constituyan para dicha valoración.

A5) Pagas extraordinarias. Se establecen dos pagas extraordinarias al año, pagaderas los meses de junio y diciembre. La cuantía de dichas pagas será de una mensualidad compuesta de las retribuciones básicas.

B1) Gratificaciones. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada real del trabajo.

B2) Horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo indispensable.





No se tendrán en cuenta para el cómputo del máximo de las horas extras autorizadas, las horas extraordinarias realizadas con motivo de prevenir o reparar siniestros y otros casos extraordinarios y urgentes.

Mensualmente el Área de Personal, comunicará por escrito a los Delegados de Personal las horas extraordinarias realizadas, causas que las hayan motivado, trabajadores, con sus categorías que las han efectuado y servicio al que están adscritos.

El precio de cada hora extraordinaria- servicio extraordinario, no será en ningún caso inferior al valor ordinario de cada hora, más un 75 % en el caso de horas normales y un 125% de aumento en el caso de las realizadas en festivo o nocturno. Se podrán compensar por días libres.

B3) Guardias. Se realizarán guardias de una semana al mes y se estará disponible para realizar reparaciones urgentes, el cuidado del clorado del depósito del agua y por lo cual cada trabajador que la realice cobrará 40 euros mensuales, sin perjuicio de las horas extras que se cobren por realizar las citadas reparaciones.

#### **Artículo 20. Cláusula de revisión salarial.**

Se establece una cláusula de revisión salarial para que en caso de que la previsión de inflación fijada por el Gobierno sea superada por el I.P.C., se pueda aplicar este si la legislación vigente lo permitiera.

#### **Artículo 21. Reconocimiento de servicios transitorios e indemnizaciones por razón del servicio.**

A) Si durante la vigencia de este Convenio por razón del servicio, algún trabajador realiza trabajos de superior categoría a la suya, este percibirá automáticamente la cuantía económica asignada a ese puesto de trabajo, previo acuerdo con el trabajador. En ningún caso podrá ser obligado a realizar dichas funciones sin percibir dichos emolumentos.

B) Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirles de los gastos que se vea precisado a realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes.

Dietas y Gastos por desplazamiento, que se aplicarán conforme a la normativa vigente.

### **Capítulo V Condiciones Sociales**

#### **Artículo 22. Préstamos reintegrables.**

Los empleados tendrán derecho, para los casos de necesidad justificada, a un



préstamo sin interés de hasta tres mensualidades de sus retribuciones, siendo la concesión de dicho préstamo otorgada por el Alcalde/sa.

Las cantidades prestadas se reintegrarán por el trabajador en periodo de doce a veinticuatro meses siguientes a la concesión del préstamo o en otro periodo menor a elección del trabajador mediante la detracción mensual de la parte alícuota correspondiente.

### **Artículo 23. Fondo social.**

1) Se establece por parte de la Corporación un Fondo Social del Excmo. Ayuntamiento de Enix del Capítulo I de sus presupuestos, destinado a proporcionar ayudas de carácter social a los empleados públicos con una antigüedad mínima de seis meses de servicio en la Corporación Municipal, especialmente ayudas para estudios y de carácter oftalmológico y odontológico, reflejado en el Anexo II pactado con los Delegados Sindicales, la cantidad es de un 2 %, de la masa salarial.

2) Plan de pensiones, se concertara con una compañía de Seguros un Plan de jubilación para cada trabajador, que será por un importe de 12 euros mensuales por parte del Excmo. Ayuntamiento de Enix, esta cantidad se revalorizara en un 5% cada año, los trabajadores que lo soliciten podrán hacer aportaciones voluntarias al plan mensualmente, dichas cuotas voluntarias y las aportaciones del consistorio se retraerán mensualmente de la nomina. Será de aplicación a partir del 1 de enero de 2009.

### **Artículo 24. Premio a la constancia.**

Se incluye para todos los empleados públicos un premio a la constancia consistente en el abono de una cantidad al cumplir los 25 Y 30 años de antigüedad, percibiéndose este premio una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas.

25 años 1800 euros

30 años 2000 euros

### **Artículo 25. Enfermedad, accidentes y jubilaciones.**

Dentro de los tres primeros días siguientes de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente laboral, se presentará en el Registro General el correspondiente volante de baja médica oficial, así como los oportunos partes de confirmación de baja médica. En el caso de incapacidad o baja del trabajador este recibirá el 100% de sus retribuciones desde el primer día y mientras dure esta.

El parte de alta laboral se presentará en el Registro el día de incorporación al

trabajo. Los empleados públicos al servicio de la Corporación durante el período de incapacidad transitoria por todos los conceptos (accidente, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral), percibirán el 100% de las retribuciones reales. A fin de combatir el absentismo, la Comisión Paritaria o la propia Corporación podrán solicitar, a partir del sexto mes de baja del trabajador, informe de los especialistas del cuadro médico que estime oportuno. Todos los empleados públicos con al menos 10 años de servicio en la Corporación en el momento de la jubilación percibirán una gratificación en función de la edad en que se jubilen equivalente a las siguientes.

60 años	12000 euros
61 años	11000 euros
62 años	10000 euros
63 años	9000 euros
64 años	8000 euros
65 años	7000 euros

### **Artículo 26. Licencias y permisos retribuidos.**

Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas.

a.-) 25 días naturales por matrimonio o inscripción de pareja de hecho.

b.-) Dos días laborables por traslado de domicilio cuando tenga lugar dentro de la localidad de residencia, y tres días cuando tenga lugar en distinta localidad pero dentro de la misma provincia.

c.-) A lo largo del año, los empleados/as podrán disfrutar de hasta ocho días de permiso por asuntos particulares.

Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas.

d.-) 5 días hábiles por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de hijos/as si el hecho se produce en la misma localidad, y 8 si tiene lugar fuera de la localidad de residencia. En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a podrán disfrutar de un permiso hasta de tres meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.

e.-) Por accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad, o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad,

10 días, o 12 días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del empleado/



a. Para los demás grados de consanguinidad y afectividad se concederán la mitad de los días.

f.-) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de 9 años, 3 días. Este permiso es incompatible con el permiso anterior.

g.-) En el caso de hijo prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias retribuidas.

h.-) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración. Para la inmediata preparación de los referidos exámenes se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar justificantes.

i.-) Por asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos, por lo que debe solicitarse por escrito en el Registro General de la Corporación con una antelación mínima de 48 horas y esperar consentimiento expreso para su asistencia.

j.-) Por exámenes, incluyéndose las pruebas de promoción y selección convocadas por la Corporación, el día de la realización.

k.-) El tiempo indispensable para desempeñar un deber inexcusable público o personal.

l.-) En caso de maternidad el permiso tendrá una duración de 16 semanas, o 20 en caso de parto múltiple, que se podrán distribuir en dos períodos, anterior y posterior al parto, o bien se podrá acumular íntegramente después del parto.

m.-) Igualmente los empleados tienen derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo hasta que el hijo/a cumpla dieciséis meses de edad. Este período de tiempo se podrá dividir en fracciones de media hora. El permiso lo podrá solicitar cualquiera de los dos cónyuges.

n.-) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión del contrato de 16 ó 18 semanas, el empleado tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

ñ.-) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

o.-) El empleado/a fijo que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un periodo de permiso de hasta seis meses sin retribución.



p- ) Para acudir el trabajador o acompañar al hijo, cónyuge y padres que convivan en la misma unidad familiar que el trabajador, a revisión médica el tiempo indispensable y si es fuera del municipio un día, siempre justificados con parte médico.

q-) En el caso de alguna de las administraciones legislaran o modificasen los permisos retribuidos en cantidad superior a los aquí establecidos se aplicaran automáticamente.

### **Artículo 27. Excedencias.**

Las excedencias para los empleados/as fijos podrán ser.

-Voluntaria

Los empleados públicos de la Corporación con una antigüedad mínima de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un máximo de 5 años y un mínimo de dos años.

El trabajador tendrá derecho a incorporarse al trabajo en el mismo puesto que desempeñaba antes de producirse la excedencia, siempre que sea notificado con una antelación de 30 .días a la fecha de terminación de dicha excedencia.

Para que pueda acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de 4 años de servicio en la Corporación.

-Forzosa

Se concederá por designación o elección para cargo público, o para función sindical, que dará derecho a la conservación del mismo puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

- Por incompatibilidad

### **Artículo 28. Seguro por responsabilidad civil y penal**

La Corporación contratará una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil y de defensa penal para todo el personal de la Corporación, por razón del trabajo o servicio.

Esta póliza también tendrá que cubrir la pérdida temporal del carnet de conducir a todos los empleados públicos que por motivos de trabajo o servicio estén obligados a utilizar vehículos dedicados a asuntos de la Corporación garantizándoles la integridad de su salario; Asimismo se le garantizará la adscripción del trabajador que preste su servicio como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva con un límite de un año del carnet de conducir, cuando la misma se derive del



ejercicio de sus funciones y no se aprecie culpa, dolo, negligencia o mala fe del trabajador.

### **Artículo 29. Seguro colectivo.**

La Corporación se obliga a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de treinta días de antigüedad, con el siguiente capital asegurado. 60.000 euros para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente.

Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Jurisdicción Laboral competente.

Esta cobertura tendrá efecto durante la jornada laboral, así como, todos los desplazamientos con relación a dicha jornada incluyendo los transportes «in itinere».

### **Artículo 30. Asistencia jurídica.**

La Corporación estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los casos de conflictos surgidos con particulares como consecuencia de la prestación de sus servicios y de los que pudieran derivarse responsabilidades civiles para la Corporación.

Para cubrir esta contingencia, concertarán póliza de seguro de responsabilidad civil por acciones u omisiones culposas o negligentes de los trabajadores siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

## **Capítulo VI Seguridad Y Salud Laboral.**

### **Artículo 31. Disposición general**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes y en especial lo dispuesto en el Real Decreto 1488/1998.

### **Artículo 32. Vigilancia de la salud**

En función de los riesgos inherentes a los trabajos a desarrollar se garantizará la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 33. Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

Se estará en lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto





delegados de Prevención y comités de Seguridad y Prevención, delegado de prevención podrá ser elegido cualquier trabajador y tendrá derecho al mismo crédito horario sindical que el delegado de personal.

El comité de seguridad y salud laboral, o en su defecto los delegados de Prevención, tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de riesgos laborales y reducción de siniestralidad laboral.

#### **Artículo 34. Prevención específica**

1. El personal que realiza sus servicios en los Servicios Operativos (residuos sólidos, limpieza viaria, electricidad, fontanería ,carpintería, electricidad talleres, obras, así como el personal que maneje maquinaria y aparatos que comporten riesgos específicos, se le proveerá de los elementos necesarios para su protección personal en función de las disposiciones y normas vigentes sobre seguridad y salud laboral.

2. En lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, en tanto no sea publicada normativa oficial sobre la materia, oído al comité de seguridad y salud, o delegados que desempeñen las funciones, se observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del trabajador, facilitando las medidas ergonómicas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del trabajador, tales como. luminosidad ambiental, eliminación de reflejos, mobiliario anatómico, etc.

### **Capítulo VII Derechos Y Deberes Sindicales**

#### **Artículo 35. Derechos y garantías sindicales**

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las siguientes competencias.

A) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el Órgano de representación de los trabajadores, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.

B) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio de la misma.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías.



A) Ser oídos preceptivamente como órgano colegiado en el supuesto que se siga expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia del interesado.

B) Ninguno de sus miembros podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

C) Cuando haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los trabajadores, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.

D) Cada representante de los trabajadores dispondrá del crédito horario de 40 horas para desarrollar actividades sindicales, pudiendo acumular dichas horas en uno o varios de sus miembros. Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Corporación, así como aquellas empleadas en periodo de negociación.

E) Los trabajadores tendrán seis horas de descanso mensual para asistir a las reuniones y asambleas convocadas por los representantes de los trabajadores y secciones sindicales.

F) Se dispondrá en los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.

G) Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves y muy graves que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

El/Los Delegado/s Sindical/es que represente/n las Secciones Sindicales que pudieran constituirse por las Centrales Sindicales con representación en el Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal, gozará de idéntico crédito horario que el que corresponda a los representantes de los trabajadores. (40 horas)

### **Capítulo VIII Régimen Disciplinario**

- Aplicación de la legislación vigente para el personal funcionario.

Las faltas cometidas por los trabajadores en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

#### **Son faltas muy graves.**

a. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión,





lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c. El abandono de servicio.

d. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por la Ley o clasificados como tales.

f. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas

y derechos sindicales.

j. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k. La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por Ley.

l. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n. Haber sido sancionada por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

### **Son faltas graves.**

a. La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.





- d. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f. Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
- g. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la administración o a los ciudadanos y no constituya falta muy grave.
- i. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- j. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la administración o se utilice en provecho propio.
- k. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- l. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- m. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
- n. La grave perturbación del servicio.
- o. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
- p. La grave falta de consideración con los administrados.
- q. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

**Son faltas leves.**





- a. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b. La falta de asistencia injustificada de un día.
- c. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d. El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

### **Disposiciones adicionales**

Primera. Analógicamente, se entenderá por disminuido físico, psíquico o sensorial, a toda persona que reúna los requisitos establecidos en el Real Decreto 383/84 y Orden Ministerial de 8 de marzo de 1984, debiendo aportar el Certificado Oficial establecido.

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

Tercera. La Corporación, actualizará el Registro de Personal, comunicará a cada trabajador el lugar que ocupa en la R.P.T.

Cuarta. El personal que posea una antigüedad mínima de tres años, de trabajo efectivo reconocido, que sufran un despido declarado improcedente, tendrá la garantía, y será por cuenta unilateral del trabajador afectado la elección entre la readmisión a su puesto de trabajo con igual condición económica y profesional que venía desempeñando en el momento de producirse el despido o la indemnización económica que en su caso corresponda.

Quinta. Todo lo relacionado con la Negociación Colectiva, se llevará a cabo conjuntamente con los Delegados de Personal de los empleados públicos laborales y funcionarios.

Sexta. El fondo social y partida presupuestaria establecida en los art. 15, 22 y 23 del presente Convenio Colectivo, se entenderán que son de aplicación a todos los empleados públicos de la Corporación del Excmo. Ayuntamiento de Enix, entendiéndose por empleados públicos, toda la plantilla de personal laboral y personal funcionario.

Séptima. Se conviene crear un acuerdo de estabilidad para todos los trabajadores donde se le reconocerá la indefinidad hasta que su plaza se convoque a concurso público según el art. 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, en el cual se primara por el trabajo desempeñado en el Excmo.





Ayuntamiento de Enix.

Octava. Se iniciaran los procedimientos para funcionarizar al personal laboral existente, a la cual podrán acceder los trabajadores fijos e indefinidos.

### **Disposiciones finales**

Primera. La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del Convenio Colectivo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Segunda. Todos y cada uno de los conceptos económicos regulados en el presente convenio, anualmente tendrán al menos, el mismo incremento que con carácter general se acuerden para las retribuciones, incluidos todos los conceptos económicos que figuran en el mismo.

Tercera. Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Convenio Colectivo podrán ser solicitados por el personal mediante petición escrita, la no contestación expresa transcurrido noventa días naturales supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

Cuarta. A este Convenio Colectivo se le añadirán cualquier otro específico que se haya firmado o se firme con cualquier colectivo de esta Corporación y que su negociación se realice con los delegados de personal, siendo de aplicación directa cualquier mejora que amplíe lo aquí dispuesto.

Quinta. El jefe de grupo recibirá la cuantía de 272,86 euros mensuales en concepto de productividad.

### **Anexo I. Tabla salarial 2008**

<b>GRUPO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>NIVEL C. DESTINO</b>	<b>TRIENIOS</b>	<b>ESPECÍFICO</b>
C1	JEFE GRUPO	718,14	18 406,18	26,22	952,17
C2	AUXILIAR ADM	587,215	26,22 336,89	135,37	
C2	SERVICIOS M.	587,214	17,52 313,81	478,92	
C2	ENCARGADO	587,2	18 406,18	17,52	459,91
E	PEON	536,09	14 313,81	13,15	222,72
E	LIMPIADORA	536,09	12 267,57	13,15	29

### **A n e x o II. Fondo de acción social**



## **Artículo 1. Objeto.**

Los representantes del Excmo. Ayuntamiento de Enix, acuerdan reglamentar el Fondo de Acción Social (F.A.S.) para su aplicación a partir del 1 de Enero del 2.009, con objeto de regular la dotación del Fondo, que anualmente se nutre de la cantidad consignada en el Capítulo I (2%) del presupuesto ordinario de gastos del Excmo. Ayuntamiento de Enix, obligado a realizar en cumplimiento del anexo II del Acuerdo Convenio referente al F.A.S.

## **Artículo 2. Junta Administradora**

### 1. Composición.

Se establece una Junta Administradora del Fondo de Acción Social, compuesta por los miembros de la mesa general de negociación.

### 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, el segundo martes de cada semestre, para estudiar, valorar y proponer, entre las solicitudes presentadas, aquellas susceptibles de aprobación. En caso de que la fecha prevista para la sesión ordinaria coincida con día inhábil o no laborable, se trasladará la convocatoria al día siguiente laborable.

## **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 más 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.



#### **Artículo 4. Ayudas Por Estudios A Trabajadores.**

1. Estas ayudas están destinadas a compensar en parte los gastos de estudios y formación de funcionarios y trabajadores municipales en activo incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 3.

2. Los importes de las ayudas serán los siguientes.

2.1. Educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional la cuantía será de 200 Euros.

2.2. Acceso a la universidad y estudios universitarios la cuantía a percibir será del 100% del coste de la matrícula

3. La documentación que se deberá aportar, junto con la solicitud, será la siguiente.

- Resguardo y coste de la matrícula.

- Declaración responsable del funcionario o trabajador sobre la titulación académica que posee.

4. El plazo de presentación de solicitudes será del 15 de octubre al 15 de noviembre.

5. No podrán solicitar estas ayudas.

· Quienes ya tengan la titulación del mismo nivel al que ahora pretenden acceder.

· Los solicitantes que percibieron ayudas en el curso anterior y no acrediten haber superado al menos la mitad de las asignaturas en las que estuvieron matriculados.

En caso de cursos que se supere globalmente se podrá solicitar hasta en tres ocasiones.

· Cuando se pretendan realizar doctorados, máster o cualquier tipo de estudios postgrado. Preparar pruebas selectivas correspondientes a ofertas de empleo público.

Únicamente se concederá una ayuda por solicitante.

#### **Artículo 5. Ayuda Por Estudios Y Guarderías Para Hijos.**

1. Estas ayudas se establecen para los hijos de empleados municipales en activo, incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 3.

2. Las modalidades de estas ayudas serán las siguientes.



A) Guarderías. Para cada hijo, hasta tres años de edad, el 100 % del importe anual, con un límite de diez meses y de 50 Euros como máximo, por mes.

B) Educación infantil y primaria. 200 Euros.

C) Educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de régimen especial 250 Euros.

D) Enseñanza universitaria.

- Ayuda básica 100% del coste de la matrícula.

- Ayuda complementaria para los estudios universitarios que se realicen en Almería, se concederá, además, 120 Euros, por el coste de material didáctico.

- Si los estudios universitarios no se pudieran cursar en centros de esta ciudad y se estuviera matriculado en el curso completo, el importe de la ayuda complementaria será de 600 Euros.

3. El plazo de presentación de solicitudes será cada año, desde el día uno de octubre al 15 de noviembre, ambos inclusive

4. La documentación a entregar será la siguiente.

- Fotocopia del libro de familia.

- Certificado de matrícula, con expresión de su coste en los apartados D.

- Para el apartado D, certificado sobre las asignaturas que integran el curso completo en que se ha formalizado la matrícula, en caso de que se solicite la ayuda complementaria por estudios universitarios fuera de la ciudad de Almería, por no impartirse en esta universidad.

5. La repetición de curso, no impedirá la aprobación de la ayuda, siempre que ello suceda un solo año.

### **Artículo 6. Ayudas Por Ortopedia, Audífonos Y Aparatos De Formación.**

Se concederá el 100% del coste de la factura, aportándose la siguiente documentación.

- Informe o receta médica en el que se prescriba su uso.

- Certificado de denegación de asistencia expedido por el servicio andaluz de salud.

- Factura original.





- Fotocopia del libro de familia.

### **Artículo 7. Ayudas Por Ortodoncia, Endodoncia, Prótesis, Limpiezas Bucales, Empastes, Implantes Y Radiografías.**

Con estas ayudas se pretende paliar, para los empleados del Ayuntamiento de Adra, la falta de cobertura por parte de otros sistemas de protección social pública, de la materia objeto del encabezamiento.

Se abonara el 100% del importe total, siempre que este no supere la cantidad de 1.200 Euros pesetas por año y unidad familiar.

Se deberá acompañar a la solicitud, factura original y, en su caso, fotocopia del libro de familia.

### **Artículo 8. Ayudas Por Óptica.**

- Con estas ayudas se pretenden cubrir gastos que no contemplen otros sistemas de protección pública para los empleados municipales.

- Con carácter general, esta ayuda se concede para atender dos tipos de necesidades.

a) Para adquisición de gafas, el 100% del coste de cristales y el 50% del coste de la montura, no pudiendo ser este último superior a las 100 Euros.

b) Para adquirir lentes de contacto, se abonara el 100% del coste, sin que en ningún caso el importe de la ayuda sea superior a 200 Euros.

- La documentación a aportar será la siguiente.

- Fotocopia del libro de familia, si la asistencia se efectúo al cónyuge o a los hijos.

- Factura original, en la que aparezcan desglosados los gastos por montura y por cristales.

- Receta óptica, debiendo figurar en ella, el número de colegiado y su firma.

- Estas ayudas se concederán cada año, salvo variación de graduación, previa receta médica u óptica.

- En el caso de necesitarse dos gafas o lentes de contacto, se estudiará por la Junta Administradora.

### **Artículo 9. Ayudas Por Natalidad Y Defunción.**

1. NATALIDAD esta ayuda tiene la finalidad de complementar las ayudas de otras





entidades por hijo nacido.

2. La cantidad a entregar será de 300 Euros.

En caso de que, tanto el padre como la madre, sean empleados municipales, solo podrá obtener la ayuda uno de ellos.

En todo caso, se acreditara suficientemente que el cónyuge no percibe cantidad alguna por el mismo concepto.

Si percibiera algún tipo de ayuda, sé suplementaria ésta, hasta el importe arriba indicado.

3. Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, fotocopia del libro de familia.

4. DEFUNCION. Esta ayuda tiene la finalidad de completar las de otras entidades por sepelio del empleado, cónyuge, y/o hijos. La cantidad a entregar será de 300 Euros.

#### **Artículo 10. Ayudas Por Discapacidades.**

- Estas ayudas van destinadas a sufragar los gastos que originen la atención y cuidado de los discapacitados, tanto si lo son físicamente, psíquicamente o sensorial.

- Se establece para esta ayuda una cuantía de 110 Euros, mensuales.

- Se deberá acreditar, para ello, una minusvalía igual o superior al 50%, mediante certificación anual del centro base de minusválidos del IASS.

#### **Artículo 11. Ayudas De Carácter Excepcional.**

- Esta modalidad consiste en una ayuda económica de pago único, de carácter excepcional, destinada a atender situaciones especiales de extrema necesidad padecidas por los empleados municipales incluidos en el ámbito de aplicación o artículo 3.

- Para poder optar a esta ayuda, será requisito indispensable que la misma no sea objeto de cobertura por alguna de las contenidas en este reglamento, por otras administraciones públicas o por cualquier sistema habitual de previsión de riesgos.

- La junta administradora del fondo valorará, a la vista de la documentación aportada, la necesidad de la ayuda y determinará su cuantía, que nunca superará 1.200 Euros.

- Las solicitudes deben de ir acompañadas de la documentación que por los





interesados se considere oportuna para un más completo conocimiento de los casos, así como, de los documentos que la junta administradora estime oportunos.

### **Artículo 12. 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 aquélla fuera de cuantía inferior, en cuyo caso, si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia, resolviendo la junta administradora del fondo.

### **Artículo 13. Falsedad Documental.**

- La ocultación de datos o la falsedad en la documentación aportada darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o la pérdida, 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 14. 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. En el caso de que las ayudas requeridas sobrepasen la cantidad del fondo, se repartirá según trabajadores la soliciten y cantidades demanden.

### **Artículo 15. Prórroga Automática.**

Este Reglamento, si no es denunciado por ninguna de las partes ante 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.

