

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LUBRÍN PARA LOS AÑOS 2013-2014

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LUBRÍN para los años 2013-2014, Código Convenio 04002122012009, suscrito con fecha 5 de julio de 2013, de una parte por el delegado del personal laboral del Ayuntamiento de Lubrín en representación social y de otra el Alcalde Presidente en representación empresarial, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

A C U E R D A

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

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

Almería, 25 de septiembre de 2013

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

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUBRIN

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1. Partes Signatarias y Objeto

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

Artículo 2. Ambito de Aplicación

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

Artículo 3. Vigencia, Duración y Denuncia

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre del 2014.

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.).

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

Artículo 4. Garantía -Ad Personam

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

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

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

Artículo 6. Normas de Aplicación Subsidiaria

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



beneficiosa.

Artículo 7. Comisión Paritaria

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

- 1.) Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados de este Convenio.
- 3.) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
- 4.) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- 5) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada dos meses y con carácter extraordinario a instancias de cualquiera de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de la petición.

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

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

Capítulo II. Condiciones de Trabajo

Artículo 8. Jornada de Trabajo

La jornada laboral queda establecida, en horario de lunes a viernes en jornada continuada de 7:45h. a 15:15h. 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 meses de verano, la Semana Santa, Navidad y Fiestas Patronales se reducirá en dos horas la jornada diaria., sin detrimento de su recuperación a lo largo del año.





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 Enero de cada año, previa negociación con los representantes de los trabajadores; dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los trabajadores.

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

Artículo 10. Licencias

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

A.- LICENCIAS RETRIBUIDAS:

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

Por matrimonio: 15 días naturales

Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten, en la forma legalmente establecida (Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad de un familiar, del cónyuge, ascendiente o descendiente del trabajador consanguíneos y afines hasta un:

1º grado, 3 días, en la misma localidad

5 días, en distinta localidad

2º grado, 2 días, en la misma localidad

4 días, en distinta localidad

La licencia por maternidad. Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los





supuestos de parto múltiple.

Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. Contados a partir de la fecha de adopción. Igual derecho tendrá uno de los cónyuges del matrimonio, si ambos son trabajadores de este Ayuntamiento.

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 8 y 9.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Los trabajadores por lactancia de hijo hasta 12 meses de edad, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, el tiempo necesario para realizarse, previa justificación del mismo.

Traslado de domicilio habitual, 1 día laboral.

Como norma general, las licencias se comenzarán 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.

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.

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.

Licencias no retribuidas

Se aplicara la normativa reguladora del régimen de licencias y permisos de los funcionarios de administración local que en la actualidad es la siguiente:

- Permiso no retribuido de seis meses de duración por colaboración con una ONG debidamente inscrita en el registro correspondiente, ampliable a otros seis meses, previa autorización.
- Permiso no retribuido, por asuntos propios, con una duración que acumulada, no podrá exceder de tres meses cada dos años. El periodo de disfrute de este permiso se subordinara a las necesidades de servicio.

Artículo 11. Vacaciones

Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal serán, a elección del trabajador/a, de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

Se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente en períodos mínimos de cinco días hábiles, pudiendo coger días sueltos a lo largo del año, y en los meses que las circunstancias lo permitan. A estos efectos se considera como día hábil un día de trabajo efectivo.

En el caso de baja por maternidad cuando esta situación coincida con el periodo vacacional quedará interrumpido el mismo y podrá disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de servicio por maternidad dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los días de asuntos particulares se podrán acumular a los periodos de vacaciones anuales.

Asimismo y a efectos de determinar el periodo computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público tales como enfermedad, accidente o maternidad, así como aquellas otras derivadas del disfrute de licencias recogidas en este convenio se computarán como servicios efectivos.

Para la formulación de las propuestas sobre vacaciones, que se presentarán antes del 31 de marzo de cada año, se tendrán en cuenta las normas que a continuación se señalan:





1.- La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones genera el derecho a fijar otro periodo para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

2.- En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en el Ayuntamiento tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo periodo vacacional.

3.- La preferencia a que alude el párrafo anterior debe entenderse que no implica una ruptura del carácter rotativo de las vacaciones, recogido en el párrafo último del presente artículo, por lo que para combinar ambos criterios, los miembros de la pareja habrán de optar entre los turnos de uno de ellos, de manera, que en los años sucesivos si desean disfrutar las vacaciones en el mismo periodo, éste será el que corresponda al miembro de la pareja que sirvió para efectuar la primera opción.

Los periodos vacacionales podrán ser cubiertos con personal sustituto en función de las necesidades del servicio.

Si coincide el inicio de las vacaciones estando el trabajador de descanso, el inicio de las mismas empezará en el siguiente día hábil.

En el supuesto de que en la dependencia no exista acuerdo entre el personal, se establecerá un turno rotativo para disfrutar las vacaciones, que empezará por el trabajador más antiguo, en caso de empate, se determinará por sorteo.

Si por necesidades del servicio, y habiéndose agotado las posibilidades de cubrirla por personal que no esté disfrutando sus vacaciones, fuese necesario interrumpir las mismas a un trabajador que las esté disfrutando, éste tendrá derecho a 2 días de incremento de sus vacaciones por cada uno de los que haya trabajado, que podrán sumarse al periodo interrumpido.

Artículo 12. Días por Asuntos Propios

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 3 días por asuntos propios más 24 y 31 de diciembre.

La fórmula para el disfrute de los asuntos propios, será pactada directamente con la Alcaldía y los delegados de personal, a conveniencia de ambas partes. Los festivos nacionales que caigan en sábado se acumularán a días de asuntos propios.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento o Concejal Delegado de Personal, con al menos 72 horas de antelación, salvo, imprevistos y casos urgentes en los que no se respetará el plazo anterior.

En aquellos periodos que se prevea una mayor demanda de permisos retribuidos



(Puentes, Fiestas Patronales...), la solicitud de los días de asuntos propios se harán con una antelación de 72 horas. A tal fin, los Jefes de áreas, determinarán con 48 horas de antelación los servicios que deban ser cubiertos para el buen funcionamiento de la Corporación.

Artículo 13. 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 14. Incremento de Retribuciones

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

Artículo 15. Salario Base

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

GRUPO	S. B. mensual
A1	1109,05 €
A2	958,98 €
C1	720,02 €
C2	599,25€
E	548,47€

Artículo 16. Antigüedad

Los contratados laborales fijos, y los contratados temporales cuando hayan prestado sus servicios más de tres años consecutivos, percibirán, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios, una cantidad idéntica a la que por el mismo concepto corresponda a los funcionarios del mismo grupo. Esta retribución se devengará desde el 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.

Grupo	Trienio mes
A1	42,65 €
A2	34,77 €
C1	26,31 €
C2	17,90 €
E	13,47 €

Artículo 17. Retribuciones Complementarias

1. - COMPLEMENTO DE DESTINO

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

Durante la vigencia de este Convenio, y siempre que la ley lo permita, se aumentará para todo el personal en un punto el Complemento de Destino.

NIVEL	mensual
30	968,75€
29	868,93 €
28	832,40 €
27	795,85 €
26	698,20 €
25	619,47 €
24	582,92 €
23	546,41 €
22	509,84 €
21	473,35 €
20	439,70 €
19	417,25 €
18	394,79 €

NIVEL	mensual
17	372,33 €

16	349,93 €
15	327,44 €
14	305,01 €

2. - COMPLEMENTO ESPECIFICO

Puesto de trabajo	grupo	nivel C	especifico
Oficial de mantenimiento	C2	17	447,87
Auxiliar Administrativo	C2	17	397,10
Limpiadoras	E	14	203,4
Auxiliar de guarderías	C2	17	230,01
Administrativo	C1	21	520,01
Peon	E	14	274,01
Policía Local	C1	19	495,58

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.

3. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

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

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

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

valoraciones correspondientes a periodos sucesivos.

4.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica, equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 30%.

Artículo 18. Plus de Festivo

El personal que preste servicios en Domingos y festivos se le abonará, por cada Domingo o festivo trabajado, una compensación de 30 Euros. Existirán como festivos especiales los días 1 y 6 de Enero y 25 de Diciembre, en los que la compensación será de 60 Euros.

Para percibir ésta compensación será preciso trabajar más de tres horas y media durante el correspondiente Domingo o festivo.

Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, con la nómina de Junio y de Diciembre, cuyas cuantías y conceptos será de una mensualidad del Sueldo Base, Trienios, Complemento de Destino y Complemento Especifico mensual .

Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe con relación del tiempo trabajado.

El período de devengo será el siguiente:

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

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

La fecha de abono será la siguiente:

A.- Julio: el día 20 de Junio.

B.- Navidad: el día 20 de Diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas pagas extraordinarias, prorrateándose su importe con 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 20. Horas Extraordinarias y Servicios Especiales

La realización de servicios realizados fuera de la jornada normal será voluntaria, salvo necesidad justificada.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias, en consecuencia se establece un tope máximo de setenta horas.

El importe de las horas extraordinarias se abonará en base al salario hora con el incremento del 50%.

El Salario Hora se obtendrá por aplicación de la fórmula siguiente:

$$SHI = \frac{12 \times (SB + A + CD + CE + CP) + J + N}{1664}$$

Siendo:

SB: Sueldo base

A: Antigüedad

D: Complemento de Destino

CE: Complemento Especifico

CP: Complemento de Productividad

J: Paga Extra de Junio

N: Paga extra de Navidad

1664 horas a trabajar en un año

Capítulo IV. Contratación

Artículo 21. Contratación

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

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



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

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

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

El Tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, 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, garantizándose la presencia con voz y voto de un representante de los trabajadores o de un trabajador designado por ellos, de igual o superior categoría a la de la plaza a cubrir.

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

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

Artículo 22. Definición y Categoría. Personal Laboral

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

2º) Se establecen los siguientes grupos profesionales:

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



Grupo A2: Forman parte de este Grupo y se integrarán en él los trabajadores que, estando en posesión del título de Ingeniero Técnico, Formación Profesional de 3º grado, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o título equivalente reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, hayan sido o sean contratados, en virtud de su titulación, para ejercer funciones o desempeñar un puesto definido como de técnico medio.

Grupo B: Forman parte de este Grupo los trabajadores que estén en posesión del título de técnico superior.

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

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

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

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

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

La naturaleza laboral o funcionarial de las plazas que en el futuro se creen por el Excmo. Ayuntamiento de Lubrín, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley 7/85 de 2 de abril, y en la Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de

Medidas para la reforma de la Función Pública, se determinará atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Todo el personal, preferentemente, será funcionario.
- b) El fomento de la promoción interna a todo el personal funcionario y laboral.

En caso de creación o contratación para puestos no previstos en el Catálogo de Puestos de Trabajo y que estén previsto incluirlos en la Oferta de Empleo Público, sus funciones serán fijadas por la Comisión Paritaria hasta tanto se refleje en el Catálogo, que se aprobará anualmente con el Presupuesto de la Corporación.

Capítulo V. Organización del Trabajo

Artículo 23. Organización del Trabajo

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

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

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

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

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

Artículo 24. Absentismo

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

Capítulo VI. Representación de los Trabajadores

Artículo 25. Funciones y 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 26. Derechos Sindicales

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

Los representantes que tengan algún cargo ejecutivo o de Dirección, como mínimo de nivel provincial, en cualquiera de las organizaciones sindicales más representativas, podrán disponer de un número de horas adicional, de 15 mensuales, para atender dicha representación, y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias para las que sean citados oficialmente por su Sindicato.

La Corporación facilitará a aquellas Secciones Sindicales legalmente constituidas en este Ayuntamiento, los medios necesarios y suficientes para poder ejercer su labor de representación, y en todo caso un local adecuado.

Artículo 27. Información

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

Capítulo VII. Mejoras Asistenciales

Artículo 28. Complemento Prestación de Incapacidad

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

1. En supuestos de I.T. 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, y una hora después de rematar ésta, a efectos de cubrir los desplazamientos de los trabajadores al centro de trabajo, y de éste a su domicilio, debiendo de estarse a su calificación por la entidad.

En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, el Ayuntamiento pagará al trabajador el 50% durante los tres primeros días de la baja y del cuarto al vigésimo día, le pagará el 75% y desde el vigésimo primer día en adelante el 100%, dejando a salvo los supuestos de intervención quirúrgica y hospitalización y aquellas enfermedades graves, profesionales, en las que se pagará el 100% desde el primer día de la baja.

Artículo 29. 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, y previa justificación mediante Certificado del organismo competente, percibirá un complemento salarial de 50 €. Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 100 €, 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 30. Fondo Social

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá a un Reglamento elaborado por los representantes de los trabajadores, y ratificado por la Corporación que estará dotado con 1.700 Euros. La referida cantidad se incrementará anualmente con el I.P.C.

Este artículo entrara en vigor el 1 de enero de 2013.



Artículo 31. 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 32. Jubilación

La jubilación de los trabajadores se producirá conforme a la legislación laboral vigente

Artículo 33. Seguro Colectivo de Accidentes

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

A.- Muerte por Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional	25.000 €
B.- Incapacidad Permanente, Absoluta o Gran Invalidez	25.000 €

Artículo 34. Responsabilidad Civil

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

Artículo 35. Anticipos Reintegrables

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

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 36.- Comité de Seguridad y Salud





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

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

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

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

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

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

Artículo 37. Procedimiento para la Readaptación de Trabajadores a Otro Puesto de Trabajo

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

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

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

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 38. Faltas y Sanciones

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

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



Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito

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

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

Despido

Disposiciones Finales

PRIMERA.-, Se aplicará una actualización a todos los conceptos retributivos y suplidos establecidos en éste Convenio, equivalente a IPC real experimentado en el año anterior siempre que la ley vigente lo permita.

SEGUNDA.- Funcionarización.

El Ayuntamiento llevará a cabo la funcionarización del personal laboral fijo, así como la consolidación de empleo siempre que la ley vigente lo permita.. Esta tendrá carácter voluntario para el personal afectado. Los procesos de funcionarización se llevarán a cabo en los términos y con el alcance previsto en la Disposición Transitoria segunda del EBEP:

Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocada antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

La fase concurso consistirá en la aportación de méritos así como la antigüedad en el Ayuntamiento de Lubrín, y la oposición en la realización de un curso que será proporcionado por el Ayuntamiento respondiendo a un cuestionario de preguntas tipo test.

TERCERA.-Consolidación de empleo conforme la DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA del EBEP para el personal indefinido de este Ayuntamiento durante la



vigencia de este Convenio se llevará a cabo, siempre que la ley vigente lo permita.

REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL AYUNTAMIENTO DE LUBRÍN

Artículo 1. Objeto

La regulación de las ayudas sociales se regirá por el presente Reglamento del fondo de Acción Social. El ayuntamiento aportará anualmente a este Fondo de acción Social la cantidad acordada en el convenio colectivo, que se ira aumentando en función del I.P.C.

Los sobrantes anuales del F.A.S. pasarán 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 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 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 abonarán en la nómina del mes de Febrero.

Las facturas presentadas en mes de Diciembre 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 más de un año de forma continuada, cónyuge e hijos a su cargo.

Las solicitudes se formularán en modelo oficial, acompañando la documentación exigida en cada convocatoria.

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

Artículo 4. Ayudas por Estudios y Guarderías

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

Las modalidades serán:

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

B) Educación infantil y primaria: 50€

C) Educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas de régimen especial 50€

D) Enseñanza universitaria, se establece una ayuda de 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 ayuda estatal

Serán excepciones a estas ayudas

- Los estudios que no sean oficiales
- Las llamadas asignaturas sueltas
- Las segundas carretas, tesis, tesinas, doctorados y master
- Los alumnos que repitan curso

Artículo 5. Prestaciones Médico-Sanitarias

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

A.- Ayuda por Ortopedia, Audífonos y Aparatos de Fonación:

Calzado ortopédico.

Plantillas.

Vehículo para inválidos, en tales supuestos y siempre que se justifi que la necesidad del vehículo, se concede por una sola vez la ayuda.

Audífonos y Aparatos de Fonación.

B.- Ayudas por Prótesis y Gastos Dentarios:

Ortopantomografía (radiografía) 1 al año.

Limpieza Anual.

Dentadura completa.

Dentadura Superior o inferior.

Fundas, 4 al año por unidad familiar.

Obturación, máximo 10 por unidad familiar.

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

Pulpotomía.





C.- Ayudas por Óptica.

Gafas completas (Máximo 1 par al año).

Gafas completas Progresivas (Máximo 1 par al año).

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

Lentes de Contacto (Máximo 2 anuales).

D.- Ayudas por Maternidad:

Se concederá una ayuda por hijo nacido que será de 100€. En caso de que, tanto el padre como la madre, sean empleados municipales, solo podrá obtener la ayuda uno de ellos.

Los interesados deberán aportar, junto con la solicitud, fotocopia del libro de familia y denegación de la ayuda por parte de la seguridad social.

El plazo de presentación de solicitudes será del 1 de octubre al 31 de diciembre.

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

Artículo 6. Fianzas y Depósitos

Todos los empleados públicos quedan exentos de la prestación de fianzas o depósitos, en sus relaciones administrativas con el Ayuntamiento, establecidas en las Ordenanzas Municipales, salvo las que obligatoriamente exija la Ley.

Artículo 7. Plan de Pensiones

La corporación conjuntamente con los representantes de los trabajadores y las Secciones Sindicales gestionarán con una entidad pública de ahorro la contratación de un plan de pensiones para los empleados que quieran acogerse. Siendo la aportación mínima por parte de la corporación de 10€ por trabajador/a.

Artículo 8. 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 9. 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 documentación complementaria para su estudio.

Artículo 10. 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

1. Prestaciones Médico-Sanitarias .70%
2. Ayudas por Estudios y Guarderías 30%

Artículo 11. Remanentes

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

Artículo 12. Prorroga Automática

Este Reglamento, si no es denunciado por ninguna de las partes (Corporación, Sindicatos) 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.

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.

