

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE SERÓN**

**CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.**

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de régimen laboral del Ayuntamiento de Serón, así como las normas sociales, económicas y sindicales que les son de aplicación.

Para lo no previsto en este Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público. Todas las mejoras acordadas para los/as empleados/as públicos/as en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales, vigentes y las que en el futuro se suscriban entre la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, la FEMP o la FAMP y los sindicatos representativos serán objeto de estudio y negociación por la Comisión Paritaria para su aplicación. La reunión de la Comisión Paritaria a los efectos recogidos en este artículo se realizará a instancia de una de las dos partes en el plazo de diez días desde su petición.

**ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN.**

Este Convenio será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios al Ayuntamiento de Serón.

Las contrataciones que sean, o hayan sido, consecuencia de convenios establecidos con otras entidades públicas, subvenciones, acuerdos, etc., los salarios, jornada de trabajo, turnos y horarios, se fijarán mediante sus propios convenios aplicables y acuerdos puntuales. Necesariamente los costes globales estarán en función a las cuantías establecidas en los convenios, subvenciones, acuerdos, etc. Todo lo anterior quedará reflejado en los respectivos contratos.

A estos trabajadores les será de aplicación las demás condiciones de trabajo recogidas en el convenio que no tengan carácter salarial, jornada de trabajo, turnos y horarios (Capítulos II y III).

No obstante lo anterior, y en cuanto a jornada de trabajo se refiere, el Ayuntamiento de Serón, establece, con carácter general para todo el personal laboral, una jornada de trabajo de 37,50 horas semanales.

**ARTÍCULO 3. - VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.**

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su fecha de publicación.

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 prorrogado en todos sus términos.

Una vez denunciado, y hasta que no se alcance un nuevo acuerdo, el presente convenio se entenderá vigente en todos sus términos.

Handwritten signatures and official stamps of the Ayuntamiento de Serón. The stamps include the coat of arms and text such as "AYUNTAMIENTO DE SERÓN (Alicante)", "ALCALDE", and "SECRETARÍA".

#### **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.- COMISIÓN PARITARIA.**

En el plazo del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se constituirá la Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio. Esta Comisión estará formada por diez vocales, cinco en representación del Ayuntamiento y los cinco miembros del Comité de Empresa en representación de los/as trabajadores/as.

Corresponden a la Comisión Paritaria 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.

### **CAPITULO II: CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 7. - JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada anual será la establecida legalmente para los empleados/as públicos/as de la Administración local y será realizada por cada trabajador/a de conformidad con las fórmulas de reparto que, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, se establezcan para cada centro de trabajo. Los/as trabajadores/as con horario diferente al normal, dispondrán al 1 de enero de un cuadrante horario. Los/as trabajadores con jornada especial podrán percibir compensación económica por este concepto, además de compensación por domingos y festivos trabajados.

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.

Como medida de conciliación de la vida personal y familiar, las partes firmantes acuerdan establecer una jornada especial de Semana Santa, Feria de Serón y Navidad (desde 23 de diciembre a 7 de enero) conforme a la normativa sobre jornada y horarios de trabajo en la Administración general del Estado. Se reducirá la jornada diaria en una hora.

El Ayuntamiento facilitará en la medida de lo posible, cambios de turno a los/as trabajadores/as para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta primer grado de consanguinidad.

#### ARTÍCULO 8. - CALENDARIO LABORAL.

El calendario Laboral anual, su distribución y cuadro de los diferentes servicios municipales, deberá estar confeccionado el día 1 de Enero, excepto el plan de vacaciones que estará a fecha de 1 de mayo, previa consulta 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 9. - PERMISOS Y LICENCIAS.

CONCEPTO (PERMISOS)	DURACIÓN	JUSTIFICANTE
<p><b>Permiso por matrimonio propio o inscripción como pareja de hecho</b> en el registro correspondiente. Podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p>	15 días naturales	Libro de familia
<p><b>Permiso por razón de violencia de género.</b> Las faltas de asistencia, totales o parciales, de las empleadas municipales víctimas de violencia de género se considerarán justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p>		
<p><b>Permiso por parto.</b> En el supuesto de parto las empleadas municipales tendrán derecho a permiso, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.</p> <p>El permiso por parto se ampliará en caso de <b>parto múltiple</b> en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del/la hijo/a.</p> <p>El periodo de permiso se <b>distribuirá</b> a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>En caso de <b>fallecimiento</b> de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del periodo de permiso.</p> <p>No obstante lo indicado anteriormente, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el permiso por parto, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del</p>	16 semanas	Parte de la Seguridad Social



<p>período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En el caso de que ambos progenitores sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.</p> <p>En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del/la hijo/a.</p> <p>El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.</p> <p>Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le 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.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el <b>neonato</b> deba permanecer <b>hospitalizado a continuación del parto</b>, el permiso por parto se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p>		
<p><b>Permiso por adopción o acogimiento</b>, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.</p> <p>El permiso se ampliará en caso de <b>adopción o acogimiento múltiple</b> en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. También se ampliará en dos semanas más en caso de discapacidad del/la menor adoptado/a o acogido/a.</p> <p>El cómputo del plazo se contará a elección del/la interesado/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</p> <p>En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se <b>distribuirá</b> a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.</p>	16 semanas	Decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción

En caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas indicadas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado/a o acogido/a.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del/la interesado/a y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

El permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. Además se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del/la adoptado/a o acogido/a en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

Durante este permiso se podrá participar en cursos de formación que convoque la Administración. Al incorporarse del permiso tendrán derecho a reintegrarse a su puesto en términos y condiciones que no le 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.

**Permiso por paternidad.** Abarca los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de duración no inferior a un año, se produzca o no desplazamiento. Tendrá una duración de 15 días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Dicho plazo será de veinte días naturales cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, asimismo, en los supuestos en los que en la familia

15 días naturales

Libro de familia



*Handwritten signature in blue ink.*

<p>existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento, o bien, que el hijo nacido, adoptado o menor acogido tuviera una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.</p> <p>Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.</p> <p>El/la funcionario/a se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante el disfrute del permiso.</p>		
<p>En el supuesto de <b>parto, adopción o acogimiento de más de un año de duración</b>, una vez agotado el permiso por parto, adopción o acogimiento y a continuación del mismo, los/as empleados/as municipales tendrán derecho a un <b>permiso retribuido</b> de cuatro semanas adicionales. Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso por parto o adopción de dieciséis semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo. Este permiso deberá disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al permiso por parto o adopción o acogimiento.</p>	4 semanas	
<p>Las/os empleadas/os, para el <b>cuidado</b> de un/a hijo/a menor de dieciséis meses de edad del/la niño/a, tendrán derecho a disfrutar de este permiso en una de las dos modalidades que a continuación se relacionan y una vez que se haya optado por una de ellas, deberá mantenerse dicha opción hasta su finalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una hora diaria de ausencia de trabajo, con carácter retribuido, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada en una hora. En ningún caso podrán acumularse los periodos de tiempo a que se refiere este punto.</li> <li>o</li> <li>- permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, con una duración máxima de cuatro semanas. El derecho a optar por la segunda modalidad deberá ejercerse antes de la conclusión del permiso por parto o adopción y una vez efectuada esta opción deberá mantenerse hasta su finalización. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen, en cuyo caso sólo uno de ellos podrá solicitar el ejercicio del mismo. El solicitante deberá justificar que el otro progenitor no hace uso de este permiso.</li> </ul> <p>En caso de parto múltiple, cada uno/a de los/las hijos/as generará de forma independiente el derecho al disfrute de este permiso, acumulándose su duración.</p> <p>Esta reducción de jornada no conllevará reducción de retribuciones.</p>		Libro de familia



<p>Este permiso es incompatible con el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento a tiempo parcial. Este permiso sólo podrá acumularse a la reducción por razones de guarda legal.</p>		
<p>Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la empleado/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de esta Diputación, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/la hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio andaluz de salud y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.</p> <p>Quando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores/as con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador/a con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.</p> <p>Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.</p>		
<p>Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as empleados/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/as hijos/as de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley</p>		

AYUNTAMIENTO DE  
ALCALDÍA  
SERÓN (Almería)

AYUNTAMIENTO DE  
SECRETARÍA  
SERÓN (Almería)

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

<p>29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.</p> <p>Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.</p>		
<p>Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un <b>deber inexcusable</b> de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>		Justificación previa
<p><b>Por fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar.</b></p> <p>Los días que corresponden por este permiso son:</p> <p>a) Cuando los afectados sean el cónyuge o familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3 días hábiles, cuando el suceso se produzca en la provincia de Almería.</p> <p>b) Cuando los afectados fueran familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles si el suceso se produce en la provincia de Almería.</p> <p>El concepto enfermedad grave comprende:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.</li> <li>El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.</li> <li>Aquellas enfermedades en sin producirse hospitalización su gravedad quede acreditada por informe médico.</li> <li>Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.</li> </ol>	<p>3 días hábiles</p> <p>2 días hábiles</p>	Libro de Familia/Parte hospitalización/Certificado médico, según los casos
<p><b>Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de nueve años.</b></p> <p>Tres días naturales continuados.</p> <p>Serán titulares tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido.</p> <p>Este permiso será incompatible con el regulado en el apartado anterior.</p>	3 días naturales	
<p><b>Traslado de domicilio habitual</b></p>	1 día	La realización del traslado



		debe acreditarse fehacientemente presentando: -Certificado empadronamiento o -Factura mudanza o -Contrato de Alquiler
Concurrir a <b>exámenes</b> finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.	Los días de celebración	Certificación de la realización del examen
El tiempo destinado a la realización de cursos de formación organizados por la Diputación dentro del Plan de Formación se consideran tiempo de trabajo a todos los efectos cuando los cursos se realicen dentro del horario de trabajo y así lo permitan las necesidades del servicio. La Diputación podrá determinar la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.		
Para facilitar la formación profesional se concederán autorizaciones en los siguientes supuestos: - Los/as empleados/as tendrán derecho a la concesión de cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional celebrados fuera de los cursos contemplados en el Plan de Formación elaborado por la Diputación y cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración, previo informe favorable del superior jerárquico. - Se podrán conceder autorizaciones, con el límite de ochenta horas al año para asistir a cursos de habilitación para área funcional.		
Permiso por el tiempo indispensable para la realización de <b>exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto</b> por las empleadas municipales embarazadas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso con antelación suficiente al/la jefe/a de la dependencia y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.		Justificación de la necesidad de realización durante la jornada, así como documentación acreditativa de haber realizado tales actividades
A lo largo del año los/as empleados/as municipales tendrán derecho a seis días para <b>asuntos particulares</b> , que no estén recogidos en los apartados anteriores. Así mismo, los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares desde el día siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Los seis días de asuntos particulares se podrán disfrutar durante el año, pudiendo acumularse a las vacaciones anuales. Cuando por razones justificadas no se disfrute de los días de asuntos particulares durante el año a que correspondan, podrá hacerse uso de los mismos en el mes de enero del año siguiente.		



*Handwritten signature and scribbles in blue ink.*

El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa autorización del responsable del centro o dependencia y respetándose siempre las necesidades del servicio.		
Los/as empleados/as municipales que presten servicios los días 24 y 31 de diciembre disfrutarán de dos días de descanso por cada uno de ellos, pudiendo acumularlos a las vacaciones.		
Las empleadas municipales en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.		
<b>REDUCCIONES DE JORNADA</b>		
Reducción de la jornada laboral hasta un cincuenta por ciento, con carácter retribuido, para atender al cuidado de un <b>familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave</b> y por el plazo máximo de un mes. Sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico y por cada empleado/a. Este mismo derecho se tendrá respecto al cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia). Este permiso se podrá acumular por jornadas completas con una duración máxima de quince días naturales dentro del mes sin que tengan que ser consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Si hubiese más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.	1 mes	Libro de familia y parte hospitalización. o certificado médico
Las empleadas municipales, por razón de <b>violencia de género sobre la mujer</b> , tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo aplicables en los términos establecidos por la Administración Pública competente.		
Por nacimiento de <b>hijos/as prematuros/as</b> o que por cualquier otra causa deban permanecer <b>hospitalizados/as a continuación del parto</b> , mientras dure la hospitalización el/la progenitor que no esté disfrutando del permiso por parto podrá ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de retribuciones.		Parte de hospitalización
Derecho a la disminución de la jornada (con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda) por razones de <b>guarda legal</b> , cuando el/la empleado/a tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que		Libro de familia, certificado de empadronamiento, certificado médico, justificante de/la trabajador/a social, según los casos

<p>requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o el cuidado directo de familiar hasta el segundo grado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. Este mismo derecho se tendrá respecto al/la cónyuge y pareja de hecho (habrá que acreditar la convivencia).  La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as funcionarios/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más funcionarios/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Diputación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.  La concesión de esta reducción es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no, durante el horario objeto de la reducción.</p>		
<p>En aquellos casos en que resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, los/as empleados/as municipales con autorización del departamento correspondiente, excluidos/as los que ocupen puestos análogos a los de nivel superior al 27, podrán hacer una <b>jornada reducida</b>, continua e ininterrumpida de cinco horas continuadas, percibiendo un setenta y cinco por ciento del total de sus retribuciones.</p>		<p>Autorización del/la jefe/a de la dependencia</p>
<p>Los/as empleados/as municipales que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La Diputación podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Diputación deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, se podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.</p> <p>El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de</p>		

AYUNTAMIENTO DE SERÓN (ALMERÍA)  
SECRETARÍA DE SERÓN (ALMERÍA)

*[Handwritten signature]*



<p>radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.</p>		
--	--	--

#### ARTÍCULO 10. - VACACIONES.

Se establece un periodo de vacaciones anual de 22 días hábiles, para todo el personal, que se podrá disfrutar con carácter general en un mes, dos quincenas o semanas naturales, sin perjuicio de lo que se pueda acordar en los distintos servicios. Esta duración se incrementará en 1 día más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios en la administración pública más de 15 años efectivos; 2 días más para aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios más de 20 años; 3 días más para aquellos que tengan 25 años de servicios y 4 días más para las que tengan 30 a más años de servicios efectivos.

Los periodos de vacaciones empezarán a contar siempre en días laborables. A estos efectos, con carácter general, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan a los horarios especiales y que se habrán de concretar en función del calendario laboral de cada servicio.

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

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

#### ARTÍCULO 11.- EXCEDENCIAS Y OTRAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO.

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

### CAPITULO III: CONDICIONES ECONOMICAS

#### ARTÍCULO 12.- INCREMENTO DE RETRIBUCIONES.

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

#### ARTÍCULO 13. - SALARIO BASE.

El Salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado para cada uno de los grupos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año

#### ARTÍCULO 14.- ANTIGÜEDAD.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, incluido el que haya sido contratado como consecuencia de convenios, subvenciones o acuerdos etc. con otras administraciones públicas, percibirá 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 primer día del mes siguiente a la fecha de cumplimiento del trienio correspondiente, reconociéndose a estos efectos todo el tiempo de trabajo prestado con anterioridad, en esta o en cualquier otra Administración.

#### ARTÍCULO 15.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Se realizará un estudio para valorar los puestos de trabajo.

##### 1.- COMPLEMENTO DE DESTINO

Es la retribución mensual que tiene signado cada puesto de trabajo y que percibe todo el personal laboral en las mismas cuantías que el personal funcionario en función del nivel asignado a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo. El nivel mínimo de Complemento de Destino será el 10.

##### 2. - COMPLEMENTO ESPECIFICO

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

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

La cuantía del Complemento específico figura reflejada en el Anexo I. Dicha cuantía, se podrá modificar, en su caso, atendiendo a la valoración de puestos contemplada en el párrafo primero de este mismo artículo.

#### ARTÍCULO 16.- PLUS DE TRANSPORTE .

Todo el personal al que afecta el presente Convenio, percibirá un plus de transporte en cuantía 31,21 Euros fijos mensuales.

#### ARTÍCULO 17. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los/as empleados/as municipales percibirán las pagas extraordinarias establecidas por las leyes de presupuestos del Estado para los/as empleados/as públicos/as locales.

Los/as empleados/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las pagas extraordinarias, prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado.

#### ARTÍCULO 18.- SERVICIOS FUERA DE LA JORNADA.

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

Los servicios realizados fuera de la jornada normal serán compensados preferentemente en tiempo de descanso en la proporción de una hora de trabajo por dos de descanso.

No obstante, cuando se proceda a su abono el importe correspondiente se calculará incrementando en un 50 % el importe del salario hora.

## **CAPITULO IV: CONTRATACIÓN**

### **ARTÍCULO 19.- 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, con lo límites previstos en las correspondientes leyes de Presupuestos Generales del Estado

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

El Tribunal o la Comisión de Selección que se establezca, podrá declarar que han superado las pruebas selectivas, un número superior de aspirantes a las plazas convocadas. Los Tribunales de Selección tendrán la composición legalmente establecida, garantizándose la presencia con voz 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.

### **ARTÍCULO 20. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

La organización práctica del trabajo es facultad del Ayuntamiento a quien corresponde la iniciativa con sujeción a la legalidad vigente. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de las plantillas que permita el mayor y mejor nivel de prestación del servicio.
- La valoración de los puestos.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y el reciclaje del personal.

Anualmente, junto con el Presupuesto, se aprobará la Plantilla de personal que deberá contener todos los puestos de trabajo debidamente clasificados con indicación de su naturaleza funcional o laboral, nivel de complemento de destino, cuantía del complemento específico y forma de provisión, además de los requisitos de titulación específicos para acceder al puesto.

Los/as trabajadores/as que por razón de su edad u otras causas tengan disminuidas sus capacidades para desempeñar de forma óptima las funciones de su puesto de trabajo, siempre a petición del trabajador/a y con los informes médicos oportunos, podrán ser destinados a otro puesto de trabajo más adecuado a sus condiciones físicas sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

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.

Todo el personal del Ayuntamiento de Serón tendrá derecho al acceso a las acciones formativas dentro del Plan Provincial agrupado suscrito con la Diputación Provincial de Almería en materia de



formación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y previa planificación y autorización del responsable de personal.

#### ARTÍCULO 21. - 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 V: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### ARTÍCULO 22. - FUNCIONES Y GARANTIAS.

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

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

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

#### ARTÍCULO 23. - DERECHOS SINDICALES.

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

Los representantes que tengan algún cargo ejecutivo o de Dirección, como mínimo de nivel provincial, en cualquiera de las organizaciones sindicales más representativas, podrán disponer de un número de horas adicional, de 40 mensuales, para atender dicha representación, y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias para las que sean citados oficialmente por su Sindicato.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales para realizar funciones relativas a la representación sindical. 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 24. - 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.

### CAPITULO VI: MEJORAS ASISTENCIALES

#### ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD.

Los empleados/as municipales están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad al servicio correspondiente del Ayuntamiento, 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.

Con arreglo a lo establecido en la normativa actualmente vigente, el Ayuntamiento complementará las prestaciones económicas que se perciban en las situaciones de incapacidad temporal, de

acuerdo con los siguientes límites que se aprobaron para su aplicación en el pleno de fecha 06/04/2017:

Incapacidad Trabajador:	Período	Prestación Seg.Social	Compl. a IT
Enfermedad Común	1-3 día	0%	50%Retribución
	4-20 día	65% Paga Empresa	10% (Hasta alcanzar 75%)
	21 día-adelante	75%S.S	25%(Hasta alcanzar 100%)
Accidente Trabajo	Desde primer día	75% Paga Mutua	25% (Hasta alcanzar 100%)
En el caso de Enfermedad Común, cuando sea hospitalización u operación quirúrgica se podrían complementar hasta el 100% del día 1º al 20º			

1.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cincuenta por ciento de la retribuciones.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos incluidos, se abonará un complemento cuya cuantía sumada a la de la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea del setenta y cinco por ciento de las retribuciones.

A partir del día vigésimo primero, inclusive, se abonará una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones.

Los supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes en los que, con carácter excepcional (hospitalización o operación quirúrgica), se complementará desde el primer día de I. T. hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones.

2.- Situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. Desde el primer día se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones.

#### ARTÍCULO 26.- AYUDA FAMILIAR.

1.- Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo una persona disminuida física o psíquica, mientras no desempeñe ningún trabajo retribuido o tenga reconocida una pensión, y previa justificación mediante Certificado del organismo competente, percibirá un complemento salarial de 60 €. Mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33% y de 120 €, 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 o pareja de hecho:..... 200 Euros.
- Ayuda por natalidad (hijos del trabajador/a) o adopción:..... 130 Euros.
- Ayuda para sepelio del trabajador/a.....200 Euros.

El volumen global de las ayudas familiares tendrá en todo caso el límite de la consignación presupuestaria anual.

#### ARTÍCULO 27.- FONDO SOCIAL.

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá al Reglamento recogido en el Anexo II de este Convenio. Estará dotado con 12.000 €. La referida cantidad se incrementará anualmente con los límites que establezcan los presupuestos generales del Estado.

Esta cantidad se consignará en los presupuestos del Ayuntamiento y afectará al personal del ámbito de aplicación del presente Convenio.



No obstante lo establecido en este artículo, se estará a lo que se establezca en los presupuestos generales del Estado cada año.

El volumen global de las ayudas familiares tendrá en todo caso el límite de la consignación presupuestaria anual.

#### ARTÍCULO 28.- ROPA DE TRABAJO.

El Ayuntamiento proporcionará a los empleados municipales, cuando las características del puesto lo requieran, ropa adecuada a las características del puesto a desempeñar. Del mismo modo los empleados, estarán obligados a utilizarla durante y exclusivamente su jornada laboral.

El Ayuntamiento deberá facilitar a todos los trabajadores dos equipos de trabajo, uno de invierno y uno de verano, así como calzado adecuado y prendas de seguridad.

#### ARTÍCULO 29.- JUBILACIÓN.

La jubilación obligatoria de los/as empleados/as municipales se producirá en los términos que establezca la legislación correspondiente. Asimismo, podrán acogerse a las modalidades de jubilación anticipada y parcial legalmente previstos, comprometiéndose el Ayuntamiento a realizar las contrataciones necesarias, siempre que el presupuesto lo permita.

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

En caso de solicitud de jubilación anticipada parcial, se acuerda:

- Se reducirá la jornada en un 85%.
- La jornada que hubiera que realizar el jubilado parcialmente, se utilizará para cubrir vacaciones o ausencias de otros trabajadores, previstas con dos meses de antelación.
- El contrato de relevo, que se realizará a personal ajeno al Ayuntamiento o con contrato temporal en la misma, se realizará a jornada completa.
- El puesto dejado vacante por el trabajador/a jubilado/a parcialmente se cubrirá a tiempo completo por personal incluido en las listas de contratación vigentes o en su defecto se seleccionaría mediante oferta genérica al Servicio Andaluz de Empleo.

#### ARTÍCULO 30.- SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.

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

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

#### ARTÍCULO 31.- RESPONSABILIDAD CIVIL.

Por parte del Ayuntamiento 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 32.- 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.



## **CAPITULO VII: SALUD LABORAL**

### **ARTÍCULO 33.- 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 34.- PROCEDIMIENTO PARA LA READAPTACIÓN DE TRABAJADORES A OTRO PUESTO DE TRABAJO.**

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

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

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

## **CAPITULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **ARTÍCULO 35.- FALTAS Y SANCIONES.**

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

## **ANEXO I**

### **TABLAS GRUPOS, NIVELES Y COMPLEMENTO ESPECÍFICO**

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	1.131,36	43,12

A2	978,26	35,48
C1	734,51	26,85
C2	611,31	18,27
E ( Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales ( EBEP)	559,5	13,75

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (euros)	Trienios (euros)
A1	698,13	26,85
A2	713,45	25,87
B.	739,07	26,92
C1	634,82	23,19
C2	605,73	18,09
E ( Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales ( EBEP)	559,50	13,75

NIVEL	CUANTIA MES	NIVEL	CUANTIA MES
30	988,23	18	402,73
29	886,4	17	379,83
28	849,14	16	356,97
27	811,85	15	334,03
26	712,25	14	311,16
25	631,93	13	288,2
24	594,64	12	265,31
23	557,4	11	242,4
22	520,09	10	219,53
21	482,88		
20	448,55		
19	425,65		

Puesto	Grupo	Nivel	Sueldo Base	C. Destino	C. Específico
PEÓN	E	10	559,5	219,53	255,29
OFICIAL	E	10	559,5	219,53	455,72
ENCARGADO OBRAS	E	12	559,5	265,31	455,72
BIBLIOTECA	C2	13	611,31	288,22	128,96
LIMPIADORA	E	10	536,09	210,34	142,16

## **ANEXO II**

### **REGLAMENTO DEL FONDO DE ACCIÓN SOCIAL AYUNTAMIENTO DE SERÓN**

#### **Artículo 1.- Objeto**

La regulación de las ayudas sociales se regirán por el presente Reglamento del Fondo de Acción Social. Los sobrantes anuales del F. A. S. pasaran como resultados 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 representantes del personal municipal, el Alcalde y el Interventor Municipal.

##### **2. Funciones y competencias.**

La Junta Administradora tendrá las funciones y competencias:

- a) Distribuir el presupuesto anual de gastos del Fondo de Acción Social
- b) Elaborar un fichero de registro para informatización, seguimiento y control de gastos por beneficiario.
- c) Elevar las propuestas de gastos a la corporación municipal, el control de gasto y la disposición del montante anual, a través del seguimiento de informes trimestrales emitidos por la Intervención Municipal.

##### **3. Régimen de sesiones.**

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

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

#### **Artículo 3.- Ámbito de Aplicación**

Al personal en servicio activo del Ayuntamiento de Serón con 12 meses trabajados, 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 1.100 € al año.

#### **Artículo 4.- Ayudas por Estudios y Guarderías**

Estas ayudas se establecen para los empleados municipales en activo e hijos. Las modalidades serán:

- Guarderías: Para cada hijo hasta tres años de edad y con un límite de diez meses será de 55 euros al año, si la guardería es municipal se concederá una beca de reducción del 50% de la cuota establecida por la misma.
- Educación infantil y primaria: 55
- Educación secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanza de régimen especial: 55 Euros.
- Enseñanza universitaria: se establece una ayuda de 150 euros al año, admitiéndose un máximo de una asignatura suspensas y exceptuándose la repetición.

Las ayudas se recibirán en un solo pago y se concederán siempre que se presente una declaración jurada del trabajador y su cónyuge en la que conste que no se ha recibido ninguna otra ayuda para el mismo concepto por otras administraciones. En caso de fraude, el solicitante será sancionado con dos años sin ayudas del fondo de acción social.



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 de otras administraciones públicas.

Documentación a aportar en las modalidades C y D:

1. Fotocopia del Libro de Familia.
2. Certificado o resguardo de matrícula.
3. Certificado de notas del curso anterior.
4. Denegación de la beca del MEC.

Serán excepciones a estas ayudas:

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

#### Artículo 5.- Prestaciones Medico-Sanitarias

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

Ayudas por Ortopedia, Audífonos y Aparatos de Fonación:

Calzado ortopédico 60

Plantillas 40

Fajas ortopédicas 175

Vehículo para inválidos, en tales supuestos y siempre que se justifique la necesidad del vehículo 450

Audífonos y Aparatos de Fonación, por una sola vez 600

Ayudas por Prótesis y Gastos Dentarios:

Ortopantomografía (radiografía) 1 al año 25

Limpieza anual 55

Dentadura completa 480

Dentadura superior o inferior 250

Fundas, 4 al año por unidad familiar 50

Obturación, máximo 10 al por unidad familiar 40

Ortodoncia (ayuda única con máximo de 3 años de tratamiento) 480

Pulpotomía 40

Ayudas por Óptica :

Gafas completas (máximo 1 par al año) 75

Gafas completas progresivas (máximo 1 par al año) 150

Renovación de lentes progresivas (máximo 2 pares al año por unidad) 75

Lentes de contacto (máximo 2 anuales) 80

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

#### Artículo 6.- Fianzas y depósitos

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

#### Artículo 7.- Incompatibilidades

Las modalidades de ayuda objeto de este reglamento son incompatibles con la percepción de otras de naturaleza similar concedidas por cualquier organismo o entidad pública o privada, salvo que

aquella fuera de cuantía inferior; en cuyo caso, si se acredita documentalmente su naturaleza y cuantía, podrá solicitarse la diferencia, resolviendo el Comité de Valoración del fondo.

#### **Artículo 8.- Falsedad Documental**

La ocultación de datos o la falsedad en la documentación aportada darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o la 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 9.- Redistribución de Cuantías**

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

Prestaciones Medico-Sanitarias un 70 %  
Ayudas por Estudios y Guardarías un 30 %

#### **Artículo 10.- Remanentes**

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

#### **Artículo 11.- 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 de este reglamento.

- Recibirán ayudas de 1000 y 1200 euros aquellos trabajadores con 25 y 30 años de servicio respectivamente.
- 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.- Prórroga Automática**

Este Reglamento, si no es denunciado por ninguna de las partes (Ayuntamiento y representación del personal municipal) 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.

#### **PROPUESTA A INCLUIR EN EL ACTA FINAL**

- Al personal de la residencia le será facilitado uniforme completo incluyendo calzado con la periodicidad habitual.
- Se reconozca mediante adenda individual al contrato la categoría de auxiliar de enfermería a los actuales gerocultores/as mediante la elaboración de una RPT.

