

SECCIÓN QUINTA

Núm. 1.062

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral de la Entidad Local Menor de Ontinar de Salz

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral de la Entidad Local Menor de Ontinar de Salz.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral de la Entidad Local Menor de Ontinar de Salz para los años 2017 a 2020 (código de convenio 50100522012018), suscrito el día 19 de enero de 2018 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CSIF), recibido en este Servicio Provincial el día 24 de enero de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 1 de febrero de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ONTINAR DE SALZ

2017-2020

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los trabajadores del Ayuntamiento de Ontinar de Salz con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo a los que se refiere el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuando en este convenio se recoja la expresión trabajador deberá ser entendida en todo caso referida tanto al género masculino como al femenino. Se entenderá igualmente ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran cualquiera de ellos.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2017, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

La denuncia del convenio se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que

afecte al calendario laboral, que se estará a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

Las funciones de seguimiento e interpretación del presente acuerdo corresponderán a la comisión de seguimiento constituida al efecto, cuyas competencias y derechos serán:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo.
- Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
- Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:

La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP, FAMCP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

- Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

Los acuerdos de esta comisión que se adoptarán por la mayoría de los asistentes, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al acuerdo, teniendo la misma validez que este.

Entre los miembros de la citada comisión se designarán un presidente y un secretario, siendo misión de este levantar actas de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del acuerdo. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.

La comisión de seguimiento se reunirá cuando los solicite una de las partes con una antelación mínima de diez días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 4.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 5.º *Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 6.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 7.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.



CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 8.º *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada de trabajo será la legalmente establecida para la Administración General del Estado. Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento se adecuará a las características de cada servicio y serán elaborados y notificado a la representación sindical.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo normalizada, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, siempre que se trabaje en períodos continuados de al menos cinco horas.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran inhábiles y no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 9.º *Calendario laboral y horario.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será negociado con la representación sindical en el último trimestre del año, y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) Los días festivos de carácter nacional, autonómico o local que a lo largo de los años 2019 y 2020 coincidan en sábado darán lugar a un descanso compensatorio de un día que se disfrutarán en el mes siguiente. En el caso de trabajadores que por su condición laboral tuvieran que trabajar en sábado y disfruten de fiesta ese día, no se aplicará este descanso compensatorio. En el caso de aquellos trabajadores que por su especial jornada trabajen en sábados con carácter festivo y no puedan disfrutar de este descanso, serán compensados con un día de permiso que se disfrutará entre semana.

c) Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando al menos de tres fines de semana al mes de descanso.

d) La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal de escuela infantil se adecuará a lo dispuesto en este convenio.

A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 8:00 y 16:00 horas, de lunes a viernes, siempre que quede garantizado que el servicio de atención al público se realice de 8:30 a 15:00 horas.

b) Horario laboral común con jornada partida: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 8:00 y 21:45 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente.

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

3. Los trabajadores que presten sus servicios en centros y colectivos de caracteres administrativos y asimilados, genéricamente podrán solicitar la realización de su jornada laboral de forma flexible, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) En todo caso, parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 8:30 hasta las 15:00 horas, de lunes a viernes.

4. Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características.

5. Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que



tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

b) Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Art. 10. *Días por asuntos particulares.*

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores del Ayuntamiento de Ontinar de Salz disfrutarán de seis días de asuntos propios, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Se solicitarán con, al menos, tres días de tiempo, salvo casos justificados y/o graves, que se podrán solicitar con un día de antelación.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, de forma completa solo cuando para el servicio pueda ser conveniente, o de forma fraccionada, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

Entre el 15 de diciembre de cada año, y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo. Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados hasta dicha fecha, salvo, en casos de ILT (incapacidad laboral del trabajador), que podrá disfrutarlos en el plazo de seis meses desde la fecha del alta.

Cuando se solicite por escrito el día o días de asuntos propios el trabajador deberá cerciorarse de que el permiso se le ha concedido antes de su disfrute. Asimismo, el Ayuntamiento deberá conceder o denegar el permiso solicitado por escrito, en un plazo máximo de dos días laborables desde la recepción de la solicitud en las oficinas municipales.

Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran días laborables. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese su disfrute, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados.

Los trabajadores que realicen una jornada inferior a la jornada completa, disfrutarán del mismo número de días por asuntos particulares que los que realizan la jornada completa.

Art. 11. *Vacaciones anuales.*

Con carácter general, la vacación anual se disfrutará en el período comprendido entre los días 1 de junio y 30 de septiembre, exceptuando el servicio de escuela infantil, que por sus características especiales las disfrutarán en agosto. No obstante lo anterior, si algún empleado/a lo desea y las necesidades del servicio lo permiten, se podrá disfrutar parte de las las vacaciones en otro período.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables, no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento. Esta licencia reglamentaria puede disfrutarse de forma fraccionada en tres períodos como máximo, estableciéndose el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre los períodos vacacionales. El período mínimo será de cinco días.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 31 de marzo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período.

Se disfrutarán con carácter general dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

A las vacaciones podrán acumularse permisos o licencias por matrimonio, por maternidad, paternidad, lactancia, licencia sin sueldo, premio de jubilación y los días de exceso de jornada en su caso.

BOFN

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior (enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica), que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado y siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación.

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en el Ayuntamiento de Ontinar de Salz disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año, respectivamente.

Para determinar dentro de un servicio, los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento, en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

Art. 12. *Exceso de jornada.*

Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento de la jornada máxima anual. Si hubiera este exceso se complementará con un máximo de dos días o con la parte proporcional según los meses trabajados.

Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 13. *Permisos.*

Cuestiones generales.

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho.

2. La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho.

3. Todos los días comprendidos en este artículo se consideran hábiles.

El personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- a) Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad tres días hábiles, ampliables a cinco días hábiles en consideración a la distancia o a otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles ampliables a cuatro si el suceso se produce en consideración a la distancia o a otras circunstancias personales.

Este permiso se disfrutará desde el mismo día del fallecimiento en el caso de no haber comenzado la jornada laboral del trabajador o de no haber completado el 50% de la misma. En caso contrario comenzará a disfrutarse desde el día siguiente.

- b) Por accidente, hospitalización (incluyendo por parto), enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de primer grado de consanguinidad o de afinidad, tres días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cinco días, en consideración a la distancia u otras

N P O B

circunstancias personales. Por los mismos casos excepto hospitalización por parto en el caso de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles ampliables a cuatro en consideración a la distancia o a otras circunstancias personales. El disfrute de estos días no tendrá que ser necesariamente consecutivo en consideración a las especiales circunstancias personales y se empleará durante el proceso terapéutico del que trae causa que deberá estar acreditado.

c) Dos días por nacimiento de hijos.

d) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

e) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

f) Un día hábil por traslado del domicilio habitual justificándolo fehacientemente.

g) Durante el tiempo necesario para la celebración de exámenes finales o eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública y obtención de títulos académicos o profesionales. Se justificará debidamente al jefe del servicio, y en todo caso deberá adjuntarse fotocopia de los mismos al parte de ausencia correspondiente.

h) Durante el tiempo necesario para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

i) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días laborables al año o cuarenta y cinco horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

j) Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el trabajador/a. En los casos en los que sea ser enviado por la Corporación, deberá abonarse al trabajador la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

k) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

l) Las trabajadoras tendrán permiso, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

m) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

n) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

Las horas no trabajadas por las causas recogidas en los apartados f, g, k, l y m, no excederán en ningún caso de un total de 8 días al año.

Ambas partes se comprometen a no hacer un uso abusivo de los permisos contemplados en este artículo y a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, los estrictamente necesarios.

Art. 14. *Permisos, licencias y suspensión del contrato.*

1. Permiso por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su



celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar al menos dos años de convivencia estable con otra persona y dos años de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias del primer y segundo párrafo no son acumulables.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca en relación a la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una licencia por alguno de estos dos conceptos.

El disfrute de la licencia por convivencia deberá acomodarse a las necesidades del Servicio, dentro del año natural en el que se haya solicitado.

2. Permiso por paternidad

Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a veintiocho días naturales. Este permiso es independiente del disfrute compartido de la licencia por parto y la de adopción o acogimiento.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajador y el trabajador durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Esta licencia podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

3. Permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, más dos semanas de mejora social. 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. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, 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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de

N P O B

suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciocho 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.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o 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 períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo 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.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad tendrán derecho, una vez finalizado el período 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.

4. Permiso por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre sin que sea necesario que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

5. Disfrute de vacaciones agotado el permiso de maternidad y/o paternidad.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.



6. Licencia sin sueldo.

Podrán concederse automáticamente por Alcaldía licencias sin sueldo por una duración mínima de quince días y máxima de tres meses cada dos años, que podrán solicitarse de forma única o fraccionada. En el caso de solicitarla de forma fraccionada, una vez concedida deberán transcurrir seis meses para poder solicitar una nueva fracción. Para poder solicitar esta licencia se deberá tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de Ontinar de Salz de un año.

7. Permiso por formación.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación y deberá contar con el informe favorable del concejal delegado; será Alcaldía quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador/a. En el caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración.

Art. 15. *Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.*

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

De un menor de doce años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un 50% de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un 50% de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral o la reducción del 100% de su jornada laboral durante un período de quince días, sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 16. *Principios generales.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. En los dos primeros años de la excedencia el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento u organismo autónomo.



3. El personal laboral que acredite una prestación de servicios continuada de un año en el Ayuntamiento de Ontinar de Salz tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La concesión de esta excedencia no implicará derecho a la reserva del puesto de trabajo, aunque sí un derecho de reingreso preferente en un puesto igual o de similar categoría.

4. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Los trabajadores y trabajadoras del ámbito de aplicación de este convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 17. Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de los servicios.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) El trabajador/a con una relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Ontinar de Salz podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 18. Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario, será declarado en situación de excedencia voluntaria.



d) El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de Ontinar de Salz de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 19. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como trabajador de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Art. 20. *Excedencia voluntaria por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.*

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los trabajadores con plaza en propiedad cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

El personal excedente no devengará retribuciones, ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 21. *Reducción de jornada de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un 50% de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 22. *Adaptación del tiempo de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 de su tiempo de trabajo.

Art. 23. *Excedencia.*

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de veinticuatro. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 24. *Suspensión del contrato de trabajo.*

La trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Principios generales.

La ordenación de la promoción del personal del Ayuntamiento de Ontinar de Salz requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente convenio, se establece que la representación sindical formará parte de las comisiones que se constituyan para la elaboración de la plantilla municipal y la relación de puestos de trabajo, que se realizará antes de la aprobación del presupuesto municipal, conforme a los objetivos y necesidades marcados por el proceso valorativo VPT.

Art. 25. Relación de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

El Ayuntamiento de Ontinar de Salz, como instrumento de planificación de sus recursos humanos, y para la consecución de una mayor eficacia en la prestación de servicios y eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, revisará la relación de puestos de trabajo y la valoración de los mismos reuniendo a la comisión de Seguimiento a instancia de una de las dos partes.

El Ayuntamiento de Ontinar de Salz establecerá sistemas de evaluación del desempeño, con adecuación a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y sin menoscabo de los derechos de los trabajadores, previa negociación con la representación sindical de los criterios y mecanismos generales para su aplicación.

Art. 26. Relación de funciones y, o trabajos de superior categoría.

Al quedar descubierto por permiso, licencia, enfermedad o jubilación un puesto que por su naturaleza desde el órgano competente en materia de personal se determine que deba ser cubierto, se designará para ocuparlo provisionalmente al trabajador de mayor categoría, y en caso de no existir al designado expresamente por el alcalde.

Si la baja o licencia que diera lugar a una superior categoría fuese superior a seis meses, se proveerá mediante concurso entre los trabajadores que reunieran los requisitos que se fijen en las bases de la correspondiente convocatoria.

En ningún caso el jefe de un servicio o unidad podrá por su cuenta asignar a ningún trabajador una superior categoría.

La superior categoría generará derechos económicos a favor del trabajador que la desempeñe, siempre que haya sido autorizada con anterioridad a su realización desde la fecha de asignación, y solo mientras se ejerzan efectivamente.

Los derechos económicos generados por el desempeño accidental de un puesto de superior categoría, darán derecho a percibir las retribuciones complementarias del puesto que accidentalmente se desempeñe.

Art. 27. Provisión y acceso.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y presupuestos aprobados, el Ayuntamiento de Ontinar de Salz, de acuerdo con la representación sindical, formulará la oferta de empleo público, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, y que afecte a la distribución y funciones del personal se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuando a la participación de los representantes legales del personal, solicitando informe de la representación sindical en la línea de los acuerdos entre sindicatos y Administración Pública

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía, a propuesta del representante de los trabajadores. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso de excedentes.

El Ayuntamiento de Ontinar de Salz dará preferencia a los trabajadores que procedan de una excedencia a la hora de reingresar en el puesto.



El Ayuntamiento de Ontinar de Salz reasignará efectivos en función de las necesidades de los servicios, considerando en todo momento los niveles y categorías profesionales de los trabajadores.

2. Reasignación de efectivos. Traslados.

Se convocará, una vez al año, un concurso de traslado para cubrir los puestos vacantes existentes en la plantilla y podrán concurrir todos los trabajadores fijos de plantilla que reúnan los requisitos previstos en la ley.

La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos, y el baremo aplicable respetará en todo caso la legislación vigente.

3. Promoción interna.

La promoción interna, será el elemento básico y fundamental de la carrera administrativa y laboral, ha de convertirse en la forma principal de desarrollo de la estructura profesional del Excmo. Ayuntamiento de Ontinar de Salz. La Corporación fomentará la promoción interna de forma decidida, conforme el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Dichas convocatorias se efectuarán mediante concurso o concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado, con el nivel de formación y con la antigüedad.

4. Personal de nuevo ingreso, convocatoria libre.

La selección del personal laboral se efectuará mediante procedimientos basados en los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

La convocatoria libre se efectuará con sujeción a los requisitos establecidos por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de las normas establecidas para la promoción interna y las medidas de discriminación positiva establecidas por Ley.

El ingreso en la función pública del Ayuntamiento de Ontinar de Salz se realizará a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición, dependiendo de la naturaleza de la plaza a cubrir.

Art. 29. *Regulación de los cuerpos y escalas.*

El Ayuntamiento de Ontinar de Salz regulará y adecuará a la legislación vigente los grupos de clasificación profesional del personal.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será este el que se tenga en cuenta

Grupo C, dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso C1: título de bachiller o técnico C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de trabajadores del Ayuntamiento de Ontinar de Salz, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a continuación, serán los siguientes:

GRUPO ENTRADA	MÍNIMO	MÁXIMO
A1	22	30
A2	18	26
C1	16	22
C2	14	18
E (agrup. profes.)	12	14

Art. 30. *Promoción profesional.*

Antes de optar a la promoción se ajustarán a la legalidad los grados, escalas y niveles. Posteriormente se podrá optar a la promoción.

N P O B

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los trabajadores, así como a determinar a través de la mesa de formación qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradas de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

La promoción de los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Ontinar, dentro de cada grupo, entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y setenta y cinco horas de formación.

Art. 31. *Órganos de selección, bases y baremos.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Entidad Local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la legislación aplicable y lo recogido en el presente acuerdo.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía, a propuesta del representante de los trabajadores. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

La selección de personal al servicio de las administraciones locales seguirá los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En todos los tribunales de selección podrán participar los sindicatos representativos en el conjunto de las corporaciones y entidades locales aragonesas, con voz y sin voto, en calidad de observadores.

La representación de los trabajadores será designada según lo previsto en el acuerdo entre los sindicatos firmantes del presente acuerdo en función de su representatividad en la Administración Local.

Art. 32. *Otras situaciones de los puestos de trabajo.*

PERSONAL EVENTUAL:

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales establecidas en dichos procesos, ajustándose a la legalidad vigente.

VACANTES:

El Ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación siempre que lo permita la Ley.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS, CONTRATOS DE APRENDIZAJE:

En ningún caso desempeñará un puesto de trabajo el personal que realice prácticas en virtud de algún concierto formalizado por el Ayuntamiento con centros de formación.

El Ayuntamiento no formalizará contratos de aprendizaje para la realización de trabajos y servicios permanentes.

SUSTITUCIONES.

El Ayuntamiento de Ontinar de Salz, para asegurar el buen funcionamiento de los servicios y unidades, podrá sustituir las bajas por enfermedad, la maternidad, las vacaciones, etc.

Art. 33. *Bolsa de trabajo.*

El Ayuntamiento podrá crear una bolsa de trabajo, a los efectos de cubrir las bajas temporales, las vacaciones del personal o la urgencia de contar de personal en determinadas situaciones debidamente justificadas.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

La selección de personal laboral temporal se realiza mediante bolsas de trabajo.

La vigencia de una bolsa de trabajo termina cuando se celebra el correspondiente proceso selectivo de la oferta de empleo público posterior y se aprueba la nueva bolsa derivada del nuevo proceso selectivo finalizado.

Art. 34. *Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales a fijas.*

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará, a través de la comisión de seguimiento del convenio, un programa, de carácter excepcional,



de conversión del empleo temporal en indefinido, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Entidad Local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en los Acuerdos sobre empleo en las Administraciones Públicas y lo que marque la normativa vigente.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

Se propiciará la conversión en indefinido de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

Art. 35. *Formación.*

La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Local y un factor básico para fomentar la motivación, la integración, y promoción de los trabajadores y por supuesto para la mejora de los servicios del Ayuntamiento de Ontinar de Salz.

Todas las partes reconocen la necesidad de adecuar la formación a las necesidades reales de la plantilla, así como la de dotar al trabajador de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la Administración.

El Ayuntamiento estudiará cada una de las solicitudes de formación, pudiendo desechar aquellas no relacionadas con el puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

La estructura retributiva del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento de Ontinar de Salz se asimilará a la del personal trabajador, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

Las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Ontinar de Salz se clasifican en básicas y complementarias.

Para establecer un sistema retributivo acorde con las funciones y características específicas de cada puesto de trabajo, se realizará una valoración de los diferentes puestos de trabajo cuyo resultado económico tendrá efecto una vez realizada y negociada con la representación sindical.

Art. 36. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas son las que retribuyen a los trabajadores municipales en función de su adscripción a un grupo de clasificación profesional, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, que se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base, más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo.

Los trienios son un complemento de carácter personal que consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en la Corporación.

La cuantía a percibir por este concepto, que se devengarán por catorce mensualidades, será la que determine, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados tanto en el propio Ayuntamiento de Ontinar de Salz como en el resto de las Administraciones Públicas.



La fecha para el cómputo de trienios comenzará con la fecha de la firma de este primer convenio

Art. 37. Plus convenio.

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y que se devengará por catorce mensualidades, el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Art. 38. Complemento de puesto de trabajo.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Con el fin de hacer viables las posibles revisiones de la valoración de puestos de trabajo, el Ayuntamiento consignará en sus presupuestos anuales la correspondiente partida presupuestaria.

Art. 39. Incremento salarial anual y revisión salarial.

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado.

No obstante, cuando la legislación lo permita, si la desviación del índice de precios al consumo, en su cómputo anual, es mayor a la prevista en los presupuestos generales del Estado, en la nómina del mes de febrero se negociará la parte porcentual y se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior, consolidándose estos desde el 1 de enero.

Art. 40. Horas extraordinarias.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y si por circunstancias excepcionales se deben realizar únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por Alcaldía. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del servicio.

Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna de lunes a viernes, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada de fin de semana, festiva y/o nocturna.

Con la previa autorización de la Alcaldía, el trabajador tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el recogido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del convenio tomando como referencia el índice de precios al consumo interanual correspondiente.

GRUPO	DIURNA	NOCT. Y FEST.
A1-A2	15,00	18,00
C1	15,00	17,00
C2	14,00	16,00
AP (agrup. prof.)	14,00	16,00

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de ochenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 41. Complemento disponibilidad.

Guardias no presenciales.

Se consideran como guardias no presenciales las horas que realiza el trabajador fuera del centro de trabajo en las cuales se encuentra disponible para el Ayuntamiento.

Si finalmente el Ayuntamiento requiere al trabajador para que realice las funciones deberán considerarse como horas extraordinarias y abonarse como tal, ya que se realizan por encima de la jornada ordinaria anual.

La disponibilidad se abonará con un complemento fijo al mes, denominado complemento de disponibilidad, por el simple hecho de estar disponible para el Ayuntamiento fuera del horario laboral.

Art. 42. Dietas, desplazamientos y carnets profesionales.

El personal tendrá derecho a percibir una compensación para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por el Ayuntamiento, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas. A todo el personal que por necesidad u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, le será de aplicación el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, la resolución de 22 de marzo de 1993 y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

2. Gastos por desplazamiento. Cuando el personal dentro de su jornada haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento de Ontinar de Salz pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el personal podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio de 0,19 euros/Km, o precio actualizado por la Administración, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

3. Carnets profesionales. Cuando el empleado deba renovar un carnet profesional que le fuera requerido para sus funciones propias del puesto de trabajo (manipulador de productos fitosanitarios, manipulador de alimentos, BTP o permiso análogo, carretilla, etc.), el Ayuntamiento de Ontinar de Salz abonará los gastos ocasionados previa justificación mediante factura. En ningún caso se considerarán profesionales los permisos de conducir de clase A y B.

Las compensaciones se abonarán preferentemente en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto.

Art. 43. Complemento salarial en situación de baja laboral.

En caso incapacidad laboral temporal, a los trabajadores del Ayuntamiento de Ontinar de Salz se le reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, se le reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. Con carácter excepcional, y en los siguientes supuestos debidamente justificados, se establece un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento:

—Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.



—Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto legislativo 1148/2011, de 29 de julio, y las incluidas en el Decreto 222/1996, de 23 de diciembre, del Gobierno de Aragón por el que se regula la vigilancia epidemiológica en Aragón, en sus anexos I, II, III, y IV.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido, que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el servicio municipal competente valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la trabajador/a en estos supuestos.

—Así mismo se considerará debidamente justificada cualquier otra contingencia común que imposibilite el normal desarrollo de la prestación del servicio. Se entenderán por tal contingencia todas aquellas situaciones de incapacidad temporal de duración igual o superior a cinco días, percibiéndose en tales casos el complemento del 100% a partir del quinto día en dicha situación.

En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de cuatro días laborables al año. Únicamente podrán justificarse tres de ellos de forma continuada. El justificante expedido por el médico deberá especificar la recomendación de reposo domiciliario del paciente, y deberá presentarse en el Ayuntamiento de Ontinar de Salz en el día de la reincorporación al trabajo. Si el trabajador se ausenta del trabajo el primer día durante más del 50% de su jornada se contabilizará como primer día.

Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en el servicio municipal que corresponda.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 44. *Seguro de accidentes.*

El Ayuntamiento garantiza un seguro de accidentes para todo el personal que mantenga una relación laboral con este Ayuntamiento y tenga una antigüedad mínima de un año.

—Fallecimiento accidental, 12.000 euros.

—Invalidez permanente según baremo, hasta 12.000 euros.

—Incapacidad profesional absoluta, 12.000 euros.

Los beneficiarios de esta garantía de fallecimiento son, por orden preferente, el conyuge, los hijos, los padres o los herederos legales del asegurado.

Art. 45. *Ayudas sociales.*

El Ayuntamiento destinará para todo el personal que mantenga una relación laboral con este Ayuntamiento y tenga una antigüedad mínima de un año, un máximo

de 200 euros al año por trabajador, para cubrir diversos gastos sanitarios hasta un importe máximo por concepto de:

- Cristales, 50 euros.
- Cristales bifocales, 50 euros.
- Lentillas, 50 euros.
- Montura gafas, 40 euros.
- Limpieza de boca, 40 euros.
- Empastes, 40 euros.
- Prótesis dentales, 150 euros.
- Piezas, 50 euros.
- Ortodoncias y periódoncias, 150 euros.
- Audífonos, 150 euros.
- Calzado ortopédico, 40 euros.
- Plantillas, 40 euros.

El trabajador deberá presentar la factura original por cada uno de los conceptos por los que se solicite la ayuda.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 46. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores .

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los trabajadores , pudiendo estos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Además de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establecerá un reglamento de funcionamiento interno para el comité de seguridad e higiene en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

Art. 47. *Comité de seguridad y salud. El delegado de prevención.*

El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Los delegados de prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias de las y los delegados de prevención serán las establecidas en la normativa vigente. El número de sus representantes se constituirá asimismo de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. Para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 48. *Protección del embarazo.*

La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a modificar sus funciones de trabajo cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún



caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 49. *Movilidad por razones de salud y por retirada de carnet de conducir.*

Para el personal que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

Cuando a un empleado que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial durante el período de retirada.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

Art. 50. *Vigilancia de la salud.*

El Ayuntamiento garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. No obstante, se exceptúa de este carácter voluntario, considerándose obligatorios los reconocimientos médicos a los siguientes colectivos:

- Trabajadores de nuevo ingreso a fin de valorar su aptitud.
- Por el cambio de puesto de trabajo con variación de riesgo.
- Conductores.
- Por riesgos específicos.
- Por incorporación al trabajo tras ausencias prolongadas por motivos de salud.
- Reconocimientos médicos a trabajadores especialmente sensibles.
- A todos los trabajadores que realicen tareas de conducción.
- A todo el personal municipal que realiza o ha realizado tareas en contacto con el amianto.

Art. 51. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Corporación reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de este en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del Ayuntamiento y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 52. *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El trabajador/a vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.



Se suministrará en el mes de octubre el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de abril el correspondiente al vestuario de verano.

El órgano competente junto con la representación de los trabajadores, acordará el tipo de prendas, y se confeccionará a tal efecto el correspondiente Reglamento.

El vestuario que proporciona el Ayuntamiento se empleará única y exclusivamente durante el horario en el que el empleado se encuentre trabajando, quedando expresamente prohibido su uso en diferente horario.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 53. *Órgano de representación sindical.*

El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de Ontinar de Salz, ante la Corporación.

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.^a Recibir información previa sobre:

En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.

Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

2.^a Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3.^a Emitir informe en expedientes que se tramiten y relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.

4.^a Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando está obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 54. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Ontinar de Salz.

b) Los representantes de los trabajadores.

c) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Los trabajadores dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.

3. Las asambleas serán solicitadas por el delegado sindical o personas que lo sustituya con cuarenta y ocho horas de antelación.

4. El Ayuntamiento pondrá a disposición del órgano de representación sindical para la celebración de las asambleas, los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado.

5. El órgano de representación sindical y la Corporación acordarán los servicios mínimos que, en su caso, deban realizarse durante el tiempo que duren las asambleas.

6. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Art. 55. *Derecho de huelga.*

1. La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

2. En los casos de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos.

Art. 56. *Garantías personales.*

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones

de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, el representante de los trabajadores no podrán tener ventajas por su condición de representante durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 57. *Régimen disciplinario.*

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) Llevar puesta la ropa de trabajo proporcionada por el Ayuntamiento fuera del horario de trabajo.

f) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

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

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

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

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

N P O B

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

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

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

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

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

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

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

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

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

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

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

o) El acoso laboral.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Amonestación verbal o escrita.

La sanción de despido, únicamente podrá imponerse por falta muy grave.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

5. Corresponde al órgano competente del Ayuntamiento la facultad de sancionar a todos los trabajadores. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

CAPÍTULO XIII

OTRAS MATERIAS

Art. 58. *Asesoramiento y defensa legal.*

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios competentes del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO I
GRADOS DE PARENTESCO

