

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8.881

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Calatorao

Este anuncio anula y sustituye a todos los efectos al número 8.583/2018, publicado con errores en el BOPZ núm. 249, de 29 de octubre de 2018.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Calatorao.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Calatorao para los años 2018 a 2022 (50100632012018), suscrito el día 10 de diciembre de 2018 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el 18 de junio de 2018, requerida subsanación y presentada esta el 8 de octubre de 2018, 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, Industria 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 la publicación de las tablas en el BOPZ.

Zaragoza, a 13 de octubre de 2018. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CALATORAO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal y de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos, entendiéndose por tales a los trabajadores laborales, fijos, indefinidos o temporales que trabajan y perciben su retribución con cargo a los presupuestos del excelentísimo Ayuntamiento de Calatorao.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1 b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y los artículos 12 y 13 del vigente Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleo Público (TREBEP).

Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio colectivo, serán de aplicación a todo el personal contemplado en el punto uno del presente artículo, en todo lo que les sea más favorable. Este acuerdo refleja una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, que en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los empleados/as públicos de la Comunidad Autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se

aprobara alguna norma que los mejore, esta será de aplicación directa al conjunto de los empleados/as públicos de este Ayuntamiento.

Cuando en este convenio se recoja la expresión personal laboral 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.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ, salvo las excepciones que expresamente se establecen.

El convenio se publicará en el BOPZ y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. Sus efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2018, sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este convenio.

3. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo cualquiera de las partes proceder a la denuncia del mismo en el plazo indicado anteriormente.

4. Una vez denunciado, permanecerá vigente la totalidad de su contenido normativo hasta tanto sea sustituido por el nuevo convenio.

5. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes se comprometen a iniciar en el plazo de un mes desde la notificación la nueva negociación de dichas cláusulas, y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio.

6. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente convenio, el resto de condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

Artículo 3.º Comisión de seguimiento.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por cada parte integrante de la comisión negociadora. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la aplicación o interpretación del convenio.

La comisión tendrá las funciones de interpretación y vigilancia del convenio, se pronunciará por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y los acuerdos surgidos en el seno de la misma, deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes.

Esta comisión quedará constituida a los cinco días de la publicación del convenio en el BOPZ previa designación de los miembros que la componen. La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite como mínimo una cuarta parte de sus miembros con una antelación de cuatro días naturales.

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.

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 convenio, teniendo la misma validez que este.

Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de este levantar acta 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 convenio. 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 lo 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.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
- 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:

- Oferta anual de empleo público 2018 y 2019-2022 (nuevos efectivos en 2018 Técnico de Admón. Gral., si es preciso abrir opción a discapacitados, y estabilización¹ del empleo hasta 2019, de forma que la temporalidad no supere el 8% del total de efectivos, promoción interna del artículo 26.º del convenio prever jubilaciones y cobertura de plazas sin amortizarlas, con personal de oficinas, etc.).

(1) Aplicación de las medidas de estabilización del empleo (Circular 5/2018, sobre criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización del empleo derivado de la LPGE2017). REGISTRADO DE ENTRADA 23-03-2018.

- Determinación de la tasa de reposición anualmente.
- Relación de puestos de trabajo (disposición adicional tercera).
- Plan de igualdad (artículo 24).
- Protocolo de prevención (acoso). Anexo al convenio (cuando se apruebe).
- Plan de formación (potestativo).
- Aplicación de la regla de absorción (incrementos legales con retribuciones previstas en convenio).
- Modificación de jornada, trabajo a turnos, sistema de remuneración (artículo 10.2 del convenio).
- Calendario laboral cada año (art. 11 y 13 / jornada), para evitar conflictos entre personal.
- Control de la productividad (art. 21 / jornada).
- Redistribución de efectivos (art. 31).
- Horas extras (art. 39). Control.
- Protección de la salud (art. 50)

Las actas de la comisión de seguimiento serán anexos al convenio.

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y PRÓRROGA

Artículo 4.º *Denuncia del convenio.*

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.º *Prórroga.*

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará, 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 que se aplicará automáticamente a todo trabajador afectado por este convenio, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo y al artículo 12 del presente convenio.



CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 6.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 de aplicación, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos, 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.

Artículo 7.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.

Artículo 8.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 práctica 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.

Artículo 9.º *Unidad de convenio.*

El presente convenio que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado 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 empleado público en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 10.º *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Calatorao, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados públicos, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.

Los cambios organizativos individuales o colectivos que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los empleados públicos, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá al informe de los representantes el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio se dará cuenta a los representantes de los empleados públicos.

3. Los representantes de los empleados públicos podrán solicitar la asistencia a las comisiones informativas de Régimen Interior y Personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión. Su asistencia será en todo caso con voz y sin voto.

Artículo 11.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.642 horas en cómputo anual y se adecuará en cada momento a la normativa vigente.

Salvo para el personal que ocupe puesto que conlleve la aplicación de un régimen de horario diferente, para los que el calendario laboral se negociará cada año.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que así se requiera.



Medidas de conciliación, flexibilización horaria por personas dependientes.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, 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, tendrán derecho a flexibilizar en dos horas diarias el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

Artículo 12.º *Pausa laboral.*

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma supere las cuatro horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional a dichas horas.

Los/las que realicen, con carácter habitual, una jornada continuada de al menos cinco horas disfrutarán de una pausa dentro de la misma por un período de quince minutos, en iguales condiciones y con los mismos requisitos establecidos con anterioridad.

La corporación distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 13.º *Calendario laboral.*

El calendario laboral de cada servicio 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 en la comisión de seguimiento y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general.

Durante el año 2017 y siguientes, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y el Excmo. Ayuntamiento de Calatorao.

En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, además de los dos días correspondientes a fiestas locales de carácter anual.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado. Asimismo, el calendario laboral incorporará cada año natural, un día de permiso cuando alguna festividad laboral de ámbito nacional, autonómico o local de carácter retribuido y no recuperable, coincidan en sábado o domingo en dicho año.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo deba prestar servicio en alguno de los catorce días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral será compensado con el disfrute de dos de permiso, señalado por el empleado público con la conformidad de la Alcaldía.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS ESPECIALES:

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos periodos salvo acuerdo con el empleado público.

Los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los empleados públicos.

N P O B

En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación de los empleados públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del Servicio durante el período de atención al público y el cumplimiento de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, con carácter general.

En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de cinco días consecutivos, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los empleados públicos.

HORARIOS ESPECIALES:

Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará con la representación sindical anualmente durante el primer trimestre.

Artículo 14.º *Asuntos particulares.*

Todo empleado, previo aviso de dos días laborables, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por razones particulares cada año o los que les correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados. Y se aumentarán según marque normativa vigente.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente en razón al 50% de la plantilla, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse este única y exclusivamente, hasta el 30 de enero del año siguiente, salvo, en casos de incapacidad temporal del trabajador, que podrá disfrutarnos hasta el 31 de enero del año posterior.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, solicitándolo por escrito con antelación suficiente. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15.º *Vacaciones anuales.*

1. Régimen general.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional de los días al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en periodos mínimos de cinco días hábiles. Siempre y cuando las necesidades del permiso lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural al cumplimiento de la antigüedad:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.

N P O B

- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de 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.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado/a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, en este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez finalizada la misma, en los términos establecidos en el artículo 38.3 del ET. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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 año en que se hayan originado.

En lo no contemplado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado dicho período vacacional.

Excepcionalmente, el personal indefinido y el personal contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

2. Condiciones especiales de disfrute.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los empleados públicos vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial, fijos discontinuos o temporales disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

3. Régimen de vacaciones del personal temporal.

El empleado público temporal disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún período vacacional sea inferior a cinco días hábiles salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este período vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros períodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el período ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

Asimismo deberá disfrutar y liquidar el período de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento del cese este personal tenga acreditado y disfrutado el período de vacaciones correspondiente.

No se acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del personal laboral temporal por causas imprevistas, imprevisibles o involuntarias.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los empleados, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) De no llegarse a un acuerdo elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Servicio.



Artículo 16.º *Permisos.*

1. Cuestiones generales.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación solo los estrictamente necesarios.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el empleado público lo comunique previamente, siempre que sea posible, a la Administración, justificándolo debidamente, salvo los días por asuntos particulares. Igualmente se justificará por escrito su denegación.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este convenio. Se informará bimestralmente a los representantes de los empleados públicos de los casos que se produzcan.

2. Clasificación.

• 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 o persona con quien conviva maritalmente.

2. La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

El empleado público podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

• Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los empleados públicos, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días que no tendrán que ser necesariamente consecutivos ni posteriores a la boda o unión, pero siempre, dentro de los treinta días anteriores o posteriores a la fecha de esta.

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, tres días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

En ambos casos (supuestos a y b) solo podrá disfrutarse por una sola vez.

c) Por fallecimiento de:

Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días, y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

Por fallecimiento de un familiar de tercer grado el día del funeral.

d) Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

Los empleados públicos tendrán derecho por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos; que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado, hasta el primer grado de afinidad tres días hábiles, y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia del empleado público.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días hábiles, y cuatro por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia del empleado público.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.



El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

f) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

h) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo 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, por el tiempo necesario. O para la realización de pruebas médicas cuando se requiera acompañamiento.

i) Por boda de hijo: dos días. Por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día. Uno de los días será el día del evento y el otro anterior o posterior.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por traslado de domicilio acreditado, un día y si es fuera de la localidad dos días.

l) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

m) Para la asistencia a tutorías educativas, cuando estas sean solicitadas por el centro educativo con un máximo de tres horas por año natural.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine y aviso previo de cuarenta y ocho horas.

o) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

p) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin perjuicio de lo contemplado en este acuerdo.

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, excepto en los apartados que se indiquen días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose



exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el empleado público.

Permiso por paternidad.

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

Permiso por lactancia.

Los empleados públicos 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 cualquiera de los progenitores incluso en el caso de ambos no 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 cualquiera de los progenitores, 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá avisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite "compartir o repartir" el periodo de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

Permiso por maternidad, adopción y acogimiento.

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis más dos semanas de mejora social ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 los casos de disfrute simultáneo de periodos 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, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

Las empleadas tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primer 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 del embarazo, hasta la fecha de parto.

BOFN

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis más dos semanas de mejora social, 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 empleado público, 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 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.

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

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo 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.

Permiso por cuidado de hijo afectado de cáncer.

a) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo 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 Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o 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 de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público 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 acogedor de carácter preadoptivo o 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, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Violencia de género.

—Faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

—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 medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

—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.

—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 dieciocho. 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.

—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.

Permiso por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados públicos es que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración.

Los empleados públicos contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

LICENCIAS

Artículo 17.º *Licencia sin sueldo.*

El personal afectado por este convenio y con un año de antigüedad como mínimo tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Todo ello supeditado a las necesidades y al buen funcionamiento de los Servicios Públicos.

Artículo 18.º *Licencia por estudios.*

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materias directamente relacionadas con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de veinte días de antelación y deberá contar con el informe favorable del jefe del servicio y concejal delegado.

El servicio de personal informará sobre la justificación y variedad de los cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que se preste. En caso de concederse esta licencia, el empleado público podrá percibir su remuneración íntegra.



Esta licencia será concedida por la Junta de Gobierno Local, que determinará el derecho a percibir o no la indemnización correspondiente, informando a la representación sindical.

Artículo 19.º *Licencias por enfermedad y accidente.*

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal

El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas de garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece una nueva regulación de la prestación económica en los supuestos de incapacidad temporal para los empleados públicos que estén adscritos al Régimen de la Seguridad Social, modulando con plenitud retributiva vigente hasta la fecha. Tal previsión fue desarrollada por la Ley 7/2012, de 4 de octubre, de Medidas Extraordinarias en el sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, a los que sea de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, se les reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo del cincuenta por ciento de sus retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuatro al vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal el mes anterior al de causar la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo al mes anterior al de causarse la incapacidad.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Siempre y cuando se aporte el justificante médico. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Por su parte, los criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal, en desarrollo de las previsiones normativas anteriores citadas. En concreto, en su apartado cuarto prevé expresamente los supuestos excepcionales en los que el empleado percibirá el complemento de incapacidad temporal hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones e incorpora, a modo enunciativo, una definición de enfermedad grave, en los términos contemplados en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidados de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

Con objeto de concretar los supuestos excepcionales a los que la Instrucción de 10 de octubre de 2012 se refería y con la finalidad de promover las debidas condiciones de salud de los empleados públicos, se hace necesario dictar una nueva regulación en esta materia incorporando específicamente nuevos supuestos y desarrollando otros ya existentes en los términos que la nueva instrucción prevé.

Primero. — Supuestos excepcionales.

Se considerarán, a los efectos de lo dispuesto en el apartado cuarto de la Instrucción de 10 de octubre de 2012, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, por la que se aprueban criterios de gestión sobre medidas en materia de complementos de incapacidad temporal, los siguientes:

- a) Hospitalización. Se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, la hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio.
- b) Intervención quirúrgica que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud. Dentro de esta están incluidas tanto las intervenciones quirúrgicas con internamiento u hospitalización como en régimen ambulatorio (cirugía mayor y menor ambulatoria).
- c) Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismo y otras de similar entidad.



d) Procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia y otros tratamientos oncológicos.

e) Procesos de incapacidad temporal iniciados durante el estado de gestación, el tratamiento mediante técnica de reproducción asistida o el periodo de lactancia, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

f) Interrupción voluntaria del embarazo.

g) Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo de esta Instrucción, así como las previstas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave. También se incluyen dentro de este apartado las enfermedades recogidas en los anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica así como aquellas incluidas en los anexos del Decreto 222/1996, de 23 de diciembre de 1996, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la vigilancia epidemiológica en Aragón.

Estarán acogidos también todos los contactos de casos notificados de Enfermedades de Declaración Obligatoria o brotes epidémicos de otras etiologías que, por indicación del órgano competente en materia de salud pública y acompañados de informe justificativo de facultativos de esta área, se consideren necesarios para evitar la transmisión de dichas enfermedades.

h) Violencia de género. Se incluirá dentro de este supuesto la incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

i) Cuando la situación de incapacidad temporal afecte a personal con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre que la situación de incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad.

Segundo. — Retroactividad.

El supuesto previsto en la letra h) del apartado anterior tendrá efectos retroactivos desde el día 15 de octubre de 2012.

Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el 100% de las retribuciones íntegras desde el primer día mientras dure la incapacidad.

El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo remitiéndose este en un plazo no superior a cinco días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

Este complemento se perderá cuando, a pesar de presentar la baja médica, el empleado público realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad o accidente.

Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

Artículo 20.º *Disminución de jornada por guarda legal e interés particular.*

1) Cuestión general:

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

2) De un menor de doce años:

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

N P O B

3) De un anciano, persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o persona con discapacidad 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 medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

4) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave:

Los empleados públicos, 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 sin merma retributiva, o del 100% durante quince días sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 11 de este capítulo.

5) De hijos prematuros:

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

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.

Los empleados públicos que ocupen puesto de nivel inferior a 24, podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, con el 75% de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

Artículo 21.º

La representación sindical se compromete por el presente convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

Artículo 22.º

En la materia a que hace referencia el presente capítulo y en lo no contenido expresamente en él se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

—Situaciones laborales.

En relación con las situaciones de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

22.1. Excedencia por cuidado de hijos.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el hijo/a es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor. Se reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años.

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 fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.



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.

El empleado público con una relación con la corporación 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.

22.2. Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados públicos 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 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 fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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.

22.3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera 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.

Los empleados públicos 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 fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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.

22.4. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años con derecho de reserva de puesto de trabajo de tres años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

22.5. Excedencia por razón de incompatibilidad.

El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reintegro en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva de puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad. En todo lo demás incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO V

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 23.º *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará,



en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

El ayuntamiento removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

Artículo 24.º *Plan de Igualdad.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público, la Corporación deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.
- d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.

Artículo 25.º *Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso

N P O B

sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de un año se negociará con la representación de los empleados públicos un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del código de conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 26.º

Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública las materias siguientes:

- a) La determinación y aplicación de las retribuciones.
- b) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- c) La clasificación de puestos de trabajo.
- d) La promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- g) Medidas sobre salud laboral.
- h) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera profesional, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobados, el Ayuntamiento, previa negociación con la representación de los trabajadores, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

No aplicable a puestos subvencionados.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para l o la promoción interna.

Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Ayuntamiento, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La relación de puestos de trabajo es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.



La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación de los trabajadores.

El Ayuntamiento cubrirá, en la medida de sus posibilidades presupuestarias, las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

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

Artículo 27.º Bases de las convocatorias.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

Antes de la aprobación y publicación por parte del Ayuntamiento de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación sindical con el fin de que este pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Artículo 28.º Acceso.

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

Los sistemas selectivos de acceso serán por oposición o concurso-oposición.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

De acuerdo con la bolsa de empleados existente, para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de dos años, resultante de la primera selección de personal que realice en el año en cada categoría profesional, en su período de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración Local será la determinada en materia de acceso de los empleados públicos a la Administración, en la legislación vigente.

- Ley 5/ 2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público

- Ley 7/85, 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local

- Ley 7/99, 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

- R.D. 896/91, de 7 de junio. Procedimientos de selección

- R.D. 364/95, de 10 de marzo. Reglamento General de Ingreso del Personal

- y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública.

Acceso de personas con discapacidad: La Corporación reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así la Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de la plaza que se trate.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual, constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.

Artículo 29.º Procedimiento de cobertura de plazas.

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1. Ordinario: Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato fijo de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2. Especial: Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

N P O B

a) Situaciones de urgencia por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que este mantenga el derecho a reserva de puesto de trabajo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se entenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes en puestos de carácter permanente que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán al comité de empresa.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta al comité de empresa, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

Acceso de discapacitados: el Ayuntamiento tenderá a incrementar en la oferta de empleo público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para los trabajadores/as discapacitados que la legislación prevé.

Artículo 30.º Promoción.

La promoción de los trabajadores de la Ayuntamiento supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

Promoción interna: En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con tres años de antigüedad en la plantilla de la Ayuntamiento, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en un concurso-oposición.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos de antigüedad y formación se valorarán de forma que supongan como máximo el 45% de la puntuación total del proceso de selección.

Promoción profesional:

1) Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A1 (anterior A)	20	30
A2 (anterior B)	18	26
B	16	22
C1 (anterior C)	16	22
C2 (anterior D)	14	18
AP	10	14

2) Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

La Corporación se compromete a garantizar la formación (como mínimo uno) para todos los empleados de la Ayuntamiento, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

El sistema de promoción horizontal será de aplicación al personal laboral fijo y al personal laboral indefinido con más de tres años de antigüedad sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y 80 horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para el grupo AP y para el resto de grupos de 150 horas.



Los títulos no podrán tener una antigüedad máxima de cinco años.

A tales efectos la antigüedad se contabiliza desde tres años antes de la aprobación de este convenio por el pleno del ayuntamiento. No podrá concederse un nuevo salto de nivel hasta que haya transcurrido un mínimo de tres años desde la última solicitud de promoción profesional que haya surtido efectos de salto de nivel.

Artículo 31.º Redistribución de efectivos o movilidad interna.

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, negociado con la representación sindical, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal de la Ayuntamiento se presentarán en el plazo de quince días a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el consistorio podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Artículo 32.º Movilidad funcional.

En casos excepcionales, y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

- a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.
- b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.
- c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior o distinta categoría ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año, transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando estas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Artículo 33.º Bolsa de empleo.

1. Cuando las necesidades así lo requieran y especialmente durante el período vacacional, se procederá a la contratación de personal temporal, siempre respetando lo mencionado en el artículo 29 de este convenio.

2. Salvo pacto en contrario, anualmente se confeccionará una bolsa de trabajo, formada por una lista de seleccionados, que deberá estar compuesta por la totalidad de los aspirantes presentados a las diferentes categorías profesionales, informando de los resultados obtenidos a los delegados de personal. Esta bolsa de trabajo se confeccionará mediante la aprobación de la correspondiente convocatoria, en la que



podrán ser valorados méritos y pruebas de selección. En las listas definitivas se hará una reserva del 25% para los aspirantes que opten al primer empleo, y el llamamiento se efectuará por orden de puntuación máxima en la bolsa.

Artículo 34.º Permutas.

El empleado público podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a acuerdo con otro trabajador de igual categoría y ambas reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto. Cambio que deberá ser aprobado por Ayuntamiento.

Se conservará la antigüedad de cada uno.

Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones, previa autorización de ambas, siempre que existe acuerdo entre los empleados públicos, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndoles respetada la antigüedad.

En el caso de que el órgano competente desarrolle la norma que regule la movilidad interadministrativa, ésta será de aplicación.

Artículo 35.º Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

1. La formación del personal al servicio del ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de la administración.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

- a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.
- b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.
- c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad de la Ayuntamiento no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. El Ayuntamiento podrá elaborar anualmente un plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o personal de nueva incorporación, cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo.

En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación.

5. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores de la Ayuntamiento.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

7. Se reconoce un crédito horario máximo de 40 horas anuales, pudiendo verse ampliado este número de horas por parte de la alcaldía en casos concretos y por motivos justificados, para la asistencia a cursos de formación en horarios de trabajo atendiendo a lo dispuesto en el apartado segundo de este artículo. Quedarán excluidas de este cómputo todas las reuniones de carácter profesional, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que el trabajador/a debido a las funciones propias de su puesto de trabajo sea mandado por la propia Ayuntamiento requerido por la Administración Autónoma o Estatal. En estos últimos se justificará adecuadamente su asistencia.

8. Si un trabajador/a es enviado/a expresamente a un curso o es requerido por la Administración Autonómica se financiará la matrícula, en caso de existir, y los gastos que genere el mismo.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 36.º *Las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de Calatorao serán las siguientes:*

Las retribuciones básicas del personal laboral son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

Sueldo: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en doce mensualidades y cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo a los grupos señalados en el anexo correspondiente.

Trienios: Es la parte de retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado.

A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

Pagas extraordinarias: Los empleados públicos acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, con el 100% de las retribuciones (básicas y complementarias). Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

A los empleados públicos que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre, para lo cual, computará como unidad completa, a partir de quince días trabajados.

Artículo 37.º *Plus de convenio.*

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la RPT, en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Las cuantías correspondientes al ejercicio 2017 son las establecidas en el anexo correspondiente.

Grupo	Entrada	Máximo
A1 (anterior A)	20	30
A2 (anterior B)	18	26
B	16	22
C1 (anterior C)	16	22
C2 (anterior D)	14	18
AP	10	14

Artículo 38.º *Complemento de puesto de trabajo.*

Está destinado a retribuir en catorce mensualidades 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 a cada puesto de trabajo.

Se consideran componentes variables del complemento del puesto de trabajo, además de los conceptos especificados en el apartado anterior, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario.

En el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables los conceptos de festividad, nocturnidad, turnicidad, conducción, peligrosidad, penosidad-toxicidad, dedicación o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a catorce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

El empleado que realice jornada partida recibirá un plus de quince euros semanales (por el mes completo sesenta euros mensuales), siempre y cuando la jornada partida sea, por necesidades del servicio, nunca por interés personal, y se realice al menos una semana seguida al mes.



El empleado que trabaje con productos químicos recibirá un plus de 40 euros mensuales.

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.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se aplicarán las cuantías económicas reflejadas.

Plus de productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo precisará de la correspondiente aprobación por la comisión paritaria.

Disponibilidad: Cuando se realicen horas extraordinarias de manera no continuada se abonará un plus de disponibilidad de 40 euros más las horas extraordinarias realizadas.

Se establece un plus por tareas de dirección de la escuela infantil de 120 euros mensuales por catorce pagas.

Artículo 39.º Horas extraordinarias.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional, y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el empleado público el número de 80 horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el empleado público exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Alcaldía. No se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización y será negociado con la representación sindical.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de 2 horas por hora extraordinaria prestada y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del empleado público.

Artículo 40.º Anticipos.

El personal municipal podrá solicitar anticipos.

Artículo 41.º Anticipo de sueldo devengado.

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo de dos mensualidades ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Artículo 42.º Estructura de la nómina.

La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

- Deberá constar puesto y nivel.
- Sueldo.
- Antigüedad.
- Complemento de destino.
- Complemento de puesto de trabajo.

Para cada uno de los complementos y conceptos se especificará el mes a que corresponde.

Artículo 43.º Jubilación forzosa.

La jubilación forzosa del personal municipal se declarará de oficio al cumplir el empleado público lo dispuesto en la legislación vigente.

La jubilación voluntaria del personal municipal se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables a esta materia.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los empleados públicos con 64 años deseen acogerse

a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada empleado público por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente.

El personal podrá acogerse a las disposiciones que sobre jubilación parcial se establecen en las normas vigentes aplicables relativas a la materia.

Artículo 44.º *Jubilación parcial.*

El Ayuntamiento aplicará la jubilación parcial de los trabajadores/as públicos cuando se reúnan las condiciones establecidas en la normativa aplicable en razón de la materia.

Los/as trabajadores/as podrán acogerse a la modalidad de jubilación en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 45.º *Premio por antigüedad.*

Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

Cumplidos quince años de servicio en el Ayuntamiento el empleado público/a podrá optar por disfrutar de veinticinco días naturales de permiso.

En caso de que un empleado público no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir quince años de servicio, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

Artículo 46.º *Premio de jubilación.*

Se establece una ayuda de un mes de salario, cuando el empleado público se jubile por edad, ya sea forzosa o anticipada, invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el interesado por una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Esta ayuda solo afectará al personal que tenga una antigüedad en el Ayuntamiento de quince años mínimo.

Artículo 47.º *Seguro de vida.*

El Ayuntamiento suscribirá una póliza con una compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo en él los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por accidente o muerte natural:
- b) Invalidez absoluta y permanente:
- c) Fallecimiento por accidente de circulación laboral:
- d) Fallecimiento por accidente laboral:
- f) Gran invalidez:

Tanto el accidente de trabajo como la invalidez absoluta y la gran invalidez son referidos al horario de trabajo y al accidente "in itinere". Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del IPC.

Artículo 48.º *Justificación de haberes.*

La corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

Artículo 49.º *Defensa y asesoramiento.*

Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. El Ayuntamiento asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público o ser el Ayuntamiento el demandante.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 50.º Protección de la salud.

Todo empleado público 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 de trabajo.

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.

El Ayuntamiento y el empleado público afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el empleado público pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

CAPÍTULO IX**AYUDAS SOCIALES****Artículo 51.º Ayudas sanitarias y fondo social.**

El Ayuntamiento de Calatorao hará efectiva al personal a su servicio, con carácter mensual, por cada hijo discapacitado legalmente reconocido la cantidad de 20 euros.

El empleado público con más de un año de antigüedad continuada y en activo en el Ayuntamiento tiene derecho a percibir una ayuda de 350 euros por el importe satisfecho en nombre propio, de su pareja o cónyuge o de sus hijos en concepto de gastos de los estudios universitarios o grado superior cursados por año lectivo, que deberán ser debidamente justificados. Esta ayuda es compatible con la obtención de otras becas siempre que no supere el 100% del coste (matrícula, desplazamiento, libros, etc.). Se presentará una declaración responsable que indique que no se ha obtenido otras ayudas económicas por la totalidad de los gastos.

A tal efecto, se aportará copia de la matrícula y el justificante de pago. Si se han obtenido otras ayudas por la totalidad de los gastos ocasionados (matrícula, transporte, libros, etc.) no procederá la ayuda del Ayuntamiento.

Ayudas sanitarias.

Se trata de un derecho del empleado público y serán abonadas en su totalidad, hasta un máximo de 350 euros al año por trabajador y por la suma de los conceptos que a continuación se indican.

El empleado público con más de un año de antigüedad continuada y en activo que, por prescripción médica, precisase de prótesis ópticas (lentillas, monturas y cristales), ortopédicas, tratamientos odontológicos, tratamientos traumatológicos o de fisioterapia percibirá la cantidad máxima de 350 euros, siempre que el importe del gasto sea igual o superior a esta cantidad; en caso contrario se le satisfará exclusivamente el importe del mismo, previa justificación en todos los casos del abono de la factura correspondiente.

El importe límite que el Ayuntamiento abonará en concepto de monturas ópticas será de 50 euros.

Igualmente, serán beneficiarios de las ayudas para prótesis ópticas y tratamientos odontológicos, antes descritos, el cónyuge/o pareja de hecho de conformidad con la legislación aragonesa e hijos de los empleados públicos municipales con más de un año de antigüedad que cumplan los requisitos de los párrafos anteriores.

El Ayuntamiento deberá acreditar la necesidad clínica de dichos tratamientos.

El Ayuntamiento elaborará un calendario de pago de las ayudas sociales que coincidirá con el mes onceavo de cada anualidad, tramitándose las ayudas que hasta ese momento hayan sido solicitadas.

En caso de accidente laboral de un empleado público, cuando se precisase transporte para acudir al centro médico para un primer reconocimiento y posterior curación, los gastos ocasionados por dicho desplazamientos serán abonados por el Ayuntamiento, de acuerdo a la relación de desplazamientos presentada a un coste de 0,24 euros/km o las facturas de transporte público aportadas.

Las ayudas sanitarias serán abonadas en su totalidad una vez transcurrido un año desde la anterior petición, hasta un máximo de 350 euros a negociar euros al año por trabajador.

Será beneficiario de estas ayudas el trabajador en plantilla del Ayuntamiento de Calatorao.

Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán tener un año de antigüedad y prestar servicio continuado como mínimo durante ocho meses al año o con contrato de duración mínima anual y generar el derecho durante el período de prestación del servicio.

Los hijos beneficiarios de estas ayudas deben ser menores de edad que no trabajen.

Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados en un tiempo máximo de tres meses, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitan.

Artículo 52.º *Asistencia sanitaria.*

La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

Cuando se acredite una minusvalía, física, psíquica o sensorial superior al 33% de un hijo que conviva y dependa económicamente del empleado público, el Ayuntamiento concederá una ayuda por una sola vez de 1.000 euros.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 53.º *Normativa aplicable.*

La corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será artículo 40.2 de la Constitución española; artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; texto refundido de la Ley de Seguridad Social; Ley Orgánica de Libertad Sindical; Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Código Penal, y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo se estará a la normativa comunitaria.

Artículo 54.º *El delegado/a de prevención.*

Constituye la representación de los empleados públicos/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.



Artículo 55.º *Medidas preventivas.*

Medidas preventivas: Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados públicos. La corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Revisiones médicas: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

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, el Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras, 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

Artículo 56.º *Vestuario.*

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Previo negociación con el delegado de prevención, se elaborará un reglamento de vestuario, que especificará el tipo de prendas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como la carencia de tiempo de reposición del mismo en atención a la seguridad e higiene en el trabajo.

CAPÍTULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 57.º *El delegado de personal.*

El delegado de personal se regirá por la legislación vigente.

Artículo 58.º *Derechos sindicales.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

- a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación.
- b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario, y en contratación de personal.

2.º Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

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

Artículo 59.º Garantías.

1. Los delegados de personal dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqué la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son veinte horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la entidad local en horas de trabajo, ni las referidas a asistencias a órganos de la entidad local, o procesos de negociación o selección de personal.

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales los la representación legal de los empleados públicos dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al Jefe del Servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización.

3. La representación legal de los empleados públicos tendrá entre otras las siguientes garantías:

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el periodo 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.

c) No podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

e) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 60.º Representación sindical.

1. La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los delegados de personal y los sindicatos con representatividad son los órganos de representación legal de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, ésta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

3. Los sindicatos firmantes se comprometen a la creación de órganos unitarios de representación en aquellas entidades locales donde existan diversas unidades electorales con representación electa.

4. Las entidades locales se comprometen a la constitución de mesas generales de negociación conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1987, en las que se tratarán todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, independientemente del tipo de régimen jurídico de aplicación.

5. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de

Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 61.º *Del derecho de acción sindical.*

La corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna condiciones dignas y dotadas del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La corporación facilitará el que todos los servicios municipales cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

Artículo 62.º *Derecho de reunión.*

1.º Están legitimados para convocar una reunión:

- a) las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado de personal.
- b) el delegado de personal.

c) cualesquiera empleados públicos del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2.º Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

3.º Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate.

4.º 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.

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63.º

Los empleados públicos podrán ser sancionados por la corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas de los empleados públicos, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves o muy graves.

Artículo 64.º *Faltas leves.*

- a) La incorrección [continuada] con el público.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, tres días al mes.
- f) El descuido en conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal.
- h) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad en el plazo legalmente señalado.
- i) Discusiones con los compañeros con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.
- j) No atender al público, a los asistidos o al personal en general, con la debida corrección.

Artículo 65.º *Faltas graves.*

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás empleados públicos independientemente de su categoría profesional.

b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

N P O B

- c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo.
 - d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando derivarse riesgos para la salud y la integridad física del empleado público o de los empleados públicos.
 - e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
 - f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
 - g) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
 - h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
 - i) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.
 - j) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - l) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
 - m) La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones que generen escándalo público.
- 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.
- Artículo 66.º Faltas muy graves.**
- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - 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 la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

Artículo 67.º *Sanciones a faltas.*

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

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Amonestación verbal o escrito.

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 seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

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.

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Auspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

Por faltas muy graves

- Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

- Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.

- Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

- Cualquier otra que se establezca por ley.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 68.º *Tramitación de expedientes.*

Los expedientes disciplinarios, cuya iniciación se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación de los empleados públicos.

Artículo 69.º *Prescripción de las faltas.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 70.º *Faltas de los superiores.*

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.



Artículo 71.º Procedimiento de denuncia.

Todo empleado público/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Artículo 72.º Presunción de inocencia.

Todos los empleados públicos tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

ADICIONAL PRIMERA

No discriminación

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho

ADICIONAL SEGUNDA

Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría

Al empleado público que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva o a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

ADICIONAL TERCERA

Valoración de los puestos de trabajo

Para el año 2018 dada la situación novedosa de la negociación del convenio, así como las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo en el complemento de puesto de trabajo.

ANEXO I

Grupo de clasificación

El artículo 25 de la Ley 30/1984, establece: los cuerpos, escalas, clases y categoría de funcionarios al servicio de las Administraciones públicas, todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la corporación se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

- Grupo A1: Licenciaturas universitarias o equivalentes.
- Grupo A2: Diplomaturas universitarias o equivalentes.
- Grupo B: Técnico Superior o equivalente.
- Grupo C1: Bachillerato, BUP, FP-2, FP nivel superior o equivalentes.
- Grupo C2: Grado ESO, EGB, FP-1, FP nivel medio o equivalentes.
- Grupo AP: Educación primaria, certificado de escolaridad, equivalentes o sin titulación.

Categorías profesionales:

- Subgrupo A1:
 - Técnico de Administración General.
 - Licenciados.
- Subgrupo A2:
 - Empleado público social.
 - Coordinador General de Deportes.
 - Diplomado Universitario.


 The logo consists of the letters 'B', 'O', 'F', and 'N' stacked vertically. The 'N' is dark grey, while the 'B', 'O', and 'F' are white with a dark grey outline.

- Grupo B:
 - Técnicos superiores.
 - Técnicos superiores de Jardín de Infancia.
- Subgrupo C1:
 - Administrativo.
 - Técnico auxiliar, de Juventud, etc.
 - Encargado.
- Subgrupo C2:
 - Policía local (auxiliar de Policía Local).
 - Oficiales de oficio:
 - Albañiles.
 - Fontaneros, jardineros.
 - Electricistas.
 - Soldadores.
 - Carpinteros.
 - Auxiliares de guardería.
 - Auxiliar administrativo.
 - Monitor.
- Agrupación profesional:
 - Ayudantes de oficio.
 - Operario-peón.
 - Peón de limpieza.
 - Ordenanza-subalterno.

ANEXO II

Horas extraordinarias

	Extra ordinaria (euros)	Extra nocturna y extra festiva (euros)
A1 y A2	24	33
B	20	30
C1	19	29
C2 Y APA	15	25

N
B
O
P

ANEXO III
Promoción horizontal

Nivel	A1	A2	B	C1	C2	Agrup. profesional
30						
29						
28	3 años en el nivel 27 + 150 horas					
27	2 años en el nivel 26 + 150 horas					
26	3 años en el nivel 25 + 150 horas	3 años en el nivel 25 + 150 horas				
25	2 años en el nivel 24 + 150 horas	2 años en el nivel 24 + 150 horas				
24	De entrada	3 años en el nivel 23 + 150 horas	3 años en el nivel 23 + 150 horas			
23		3 años en el nivel 22 + 150 horas	3 años en el nivel 22 + 75 horas			
22		De entrada	3 años en el nivel 21 + 150 horas			
21			3 años en el nivel 20 + 150 horas	3 años en el nivel 20 + 150 horas		
20			De entrada	3 años en el nivel 19 + 150 horas		
19				3 años en el nivel 18 + 150 horas		
18				2 años en el nivel 17 + 150 horas	3 años en el nivel 17 + 150 horas o 5 años sin formación	
17				De entrada	3 años en el nivel 16 + 150 horas o 5 años sin formación	
16					3 años en el nivel 15 + 150 horas o 5 años sin formación	
15					3 años en el nivel 14 + 150 horas o 5 años sin formación	
14					De entrada	3 años en el nivel 13 + 80 horas o 5 años sin formación
13						3 años en el nivel 12 + 80 horas o 5 años sin formación
12						3 años +80 horas
11						
10						De entrada