

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2530

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Uncastillo

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo 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 Uncastillo.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Uncastillo para los años 2022 al 2025 (código de convenio 50004260012007), suscrito el día 10 de mayo de 2022 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial el 29 de junio de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 27 de marzo de 2023 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Zaragoza, a 31 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

**CONVENIO DE APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE UNCASTILLO PARA LOS AÑOS 2022-2025**

CONTENIDO

CAPÍTULO I. — DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito temporal

Artículo 4. Indivisibilidad del convenio

CAPÍTULO II. — PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Artículo 5. Denuncia y prórroga del convenio

Artículo 6. Comisión de Seguimiento

CAPÍTULO III. — CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 7. Condiciones más favorables

Artículo 8. Compensación

Artículo 9. Absorción

Artículo 10. Unidad del convenio

CAPÍTULO IV. — PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 11. Organización del trabajo

Artículo 12. Clasificación profesional

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo

Artículo 14. Organización interna

Artículo 15. Registro administrativo del personal

Artículo 16. Jornada laboral

Artículo 17. Calendario laboral

Artículo 18. Teletrabajo.

Artículo 19. Bolsa de horas recuperables.

Artículo 20. Horario especial

Artículo 21. Vacaciones anuales

Artículo 22. Permisos

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

2. Permiso sin sueldo.

3. Permiso por enfermedad y accidente.

Artículo 23. Permiso por paternidad, por maternidad, por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento y lactancia.

1. Permiso por paternidad

2. Permiso por maternidad.

3. Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento.

4. Permiso por lactancia.

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares

Artículo 25. Jornada reducida por interés particular

Artículo 26. Situaciones laborales. Excedencias

26.1. Excedencia por cuidado de hijos.

26.2. Excedencia por cuidado de familiares.

26.3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

26.4. Excedencia voluntaria.

26.5. Excedencia por razón de incompatibilidad.

CAPÍTULO V. — IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 27. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 28. Plan de igualdad

Artículo 29. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Artículo 30. Violencia de Género

CAPÍTULO VI. — ACCESO, PROVISIÓN, FORMACIÓN

Artículo 31. Empleo estable

Artículo 32. Proceso de consolidación de empleo

Artículo 33. Acceso y oferta de empleo público

Artículo 34. Provisión

1. Reingreso del personal en excedencia

2. Movilidad interna

3. Promoción interna



| | |
|--|--|
| 4. Promoción profesional | |
| 5. Promoción interna cruzada. | |
| 6. Nuevo ingreso | |
| Artículo 35. Acceso al empleo público | |
| Artículo 36. Contratación laboral. | |
| Artículo 37. Movilidad funcional: encomienda de funciones | |
| Artículo 38. Formación y cualificación del personal | |
| Artículo 39. Jubilación | |
| CAPÍTULO VII. — CONDICIONES ECONÓMICAS | |
| Artículo 40. Retribuciones básicas | |
| Artículo 41. Complemento de destino | |
| Artículo 42. Complemento Específico | |
| Artículo 43. Complemento Carrera Profesional | |
| Artículo 44. Horas extraordinarias | |
| Artículo 45. Antigüedad | |
| Artículo 46. Pagas extraordinarias | |
| Artículo 47. Incentivos y pluses | |
| Artículo 48. Dietas y desplazamientos | |
| Artículo 49. Nómina | |
| Artículo 50. Quebranto de moneda | |
| Artículo 51. Incremento retributivo | |
| Artículo 52. Incapacidad temporal | |
| CAPÍTULO VIII. — GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS | |
| Artículo 53. Mejora de la calidad de los servicios | |
| CAPÍTULO IX. — ACCIÓN SOCIAL | |
| Artículo 54. Fondo social | |
| Artículo 55. Seguro de vida, muerte, e invalidez | |
| CAPÍTULO X. — SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | |
| Artículo 56. Normativa aplicable | |
| Artículo 57. Medidas preventivas | |
| Artículo 58. Comités de seguridad y salud. Delegado/as de Prevención | |
| Artículo 59. Vigilancia de la Salud | |
| Artículo 60. Útiles de trabajo y vestuario | |
| Artículo 61. Adaptación al puesto de trabajo | |
| Artículo 62. Protección del embarazo y la lactancia natural. | |
| Artículo 63. Del medio ambiente. | |
| CAPÍTULO XI. — DERECHOS SINDICALES | |
| Artículo 64. Derechos de representación | |
| Artículo 65. Derecho de Reunión | |
| CAPÍTULO XII. — RÉGIMEN DISCIPLINARIO | |
| Artículo 66. Régimen disciplinario | |
| Artículo 67. Ejercicio de la potestad disciplinaria | |
| Artículo 68. Faltas disciplinarias | |
| Artículo 69. Sanciones | |
| Artículo 70. Prescripción de las faltas y sanciones | |
| Artículo 71. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales | |
| Artículo 72. Presunción de inocencia | |
| Artículo 73. Asesoramiento y defensa legal | |
| Artículo 74. Despido improcedente | |
| DISPOSICIONES ADICIONALES | |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. | |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. | |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. | |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. | |
| DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. | |
| ANEXO I. — GRADOS DE PARENTESCO | |
| ANEXO II. — GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN | |

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo*

El presente convenio del Ayuntamiento de Uncastillo tiene la consideración de marco legal y de mínimos por el que se regirán las relaciones entre el personal laboral y dicho Ayuntamiento, siéndoles de aplicación la totalidad del articulado salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.

Los principios de buena fe, lealtad y cooperación serán los inspiradores de la negociación colectiva y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo del personal laboral, una mayor eficacia en el funcionamiento de la administración, así como la calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

El contenido del presente convenio, en el marco de la autonomía de la negociación colectiva en las entidades locales, será de aplicación en las mismas, sin perjuicio de las mejoras pactadas.

Artículo 2. *Ámbito personal*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Uncastillo.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1b de la Ley 30/84, de 2 de agosto, y los artículos 12 y 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el personal temporal contratado en virtud de convenios específicos.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza y extenderá su vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco.

Artículo 4. *Indivisibilidad del convenio*

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que se podrán establecer cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción contencioso-administrativa o social, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente convenio, deberá adaptarse éste a las mismas, facultándose para ello a la comisión de seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

CAPÍTULO II

PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Artículo 5. *Denuncia y prórroga del convenio*

Se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

La denuncia de la vigencia del presente convenio será motivo para la iniciación del proceso de negociación del nuevo convenio colectivo, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria y/o por acuerdo con las organizaciones sindicales.

Artículo 6. *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y los representantes legales de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Uncastillo .



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

1. Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
2. Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
3. Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.

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 éste.

Entre los miembros de la citada Comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste 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 (10) días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 7. *Condiciones más favorables.*

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

Artículo 8. *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 9. *Absorción.*

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

Artículo 10. *Unidad del convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo inseparable y relacionado.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad de la Administración.
2. Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, se negociarán con los representantes sindicales, o en su defecto a la comisión de seguimiento.

Igualmente se notificará, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

Artículo 12. Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupado el personal de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo, subescala y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

De conformidad con la legislación vigente, se establecen seis grupos de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figure en las tablas salariales.

Todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en las siguientes categorías profesionales:

GRUPO:

- A1 (Anterior A)
- A2 (Anterior B)
- B
- C1 (Anterior C)
- C2 (Anterior D)
- Agrupaciones profesionales

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, se notificará a los representantes de los trabajadores a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

El personal afectado por este convenio además de su adscripción a determinado grupo profesional vendrá clasificado en las áreas funcionales y niveles, y en su caso especialidades que determinen la relación o catálogo de puestos aprobado por la corporación.

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo está aprobada, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- a) Denominación y funciones.
- b) Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación).
- d) Titulación exigida para su desempeño.
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva).
- g) Sistema de provisión.

Las propuestas de elaboración y modificación de la relación de los puestos de trabajo se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la comisión de seguimiento, donde serán objeto de información.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo. Anualmente se procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Artículo 14. Organización interna.

Durante la vigencia del presente convenio se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con los representantes de los trabajadores.

Artículo 15. Registro administrativo del personal.

Existirá un Registro, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, religión u opinión del trabajador/a.



Artículo 16. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo será de treinta y cinco horas (35 horas) semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y dos horas anuales (1.547 horas anuales).

La corporación, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de cuatro (4) horas seguidas.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento se adecuarán a las características de cada servicio y serán elaborados y notificados a la representación sindical.

En cada Administración Local se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria.

Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes 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.

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

c) Medidas de conciliación. 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 17. Calendario laboral.

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autonómica y Local.

Serán días no laborables y no recuperables el veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente, y con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita.

En caso de jubilación del trabajador/a y tener pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Asimismo, el calendario laboral incorporará, 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.

Los jefes de los servicios afectados por este supuesto entregarán mensualmente al encargado/a del control la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

Artículo 18. Teletrabajo.

El artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas:



1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplará criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

El teletrabajo se está consolidando como una herramienta flexible y moderna de organización del trabajo. Esta basado tanto en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación, como en la posibilidad e que los empleados de una organización puedan desarrollar total o parcialmente su jornada laboral en un lugar distinto al de su centro de trabajo habitual.

Para regular las condiciones que deriven de la implantación del teletrabajo en nuestra administración, y todo ello con un claro objetivo de reporte de beneficios para ambas partes de la relación laboral, y como una medida para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, sin que se vea perjudicado el servicio o mermada la calidad del mismo.

Se considera que este modelo laboral es viable para el sector público y que tendrá beneficios económicos, tanto para la Administración como para su personal, ya que la mejora de la calidad de vida del personal que presta servicios en la Corporación, conllevando sin duda una mejora de la productividad, consecución de objetivos y eficiencia.

El ámbito de aplicación será para todo el personal, tanto funcionario como laboral, que ocupe puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, concretamente vinculados a los servicios técnicos, Secretaría-Intervención y servicios económico-financiero, entendido este como un sistema de prestación del servicio no presencial, basado en el uso de las nuevas tecnologías, de acuerdo con lo aquí establecido y en la normativa de aplicación.

DEFINICIÓN:

TELETRABAJO. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

TELETRABAJADOR. Empleado público del Ayuntamiento que, en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, alterna la presencia en el centro de trabajo con la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Supervisor. Empleado público que controla, dirige y coordina las funciones del puesto del empleado objeto de teletrabajo, y que realiza el seguimiento que el mismo hace a través del plan individual de teletrabajo.

LUGAR DE TRABAJO A DISTANCIA. Lugar elegido por el solicitante de teletrabajo para desempeñar las jornadas no presenciales, que deberá disponer de los medios tecnológicos necesarios para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo y en



el que quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de confidencialidad de los datos.

Jornadas teletrabajables. Son las que el teletrabajador desempeña sus funciones en la oficina a distancia. Serán acordadas entre las partes implicadas, no pudiendo ser más de 4 jornadas a la semana.

HERRAMIENTAS, MEDIOS Y EQUIPOS.

La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Mientras dure el teletrabajo, el empleado será responsable de custodiar y devolver las herramientas, medios y equipos en las mismas condiciones en que se les ha proporcionado.

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Artículo 19. *Bolsa de horas recuperables.*

1. El Ayuntamiento de Uncastillo, previa negociación colectiva, regulará una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

2. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Artículo 20. *Horario especial.*

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

Artículo 21. *Vacaciones anuales.*

El personal tendrá derecho a disponer durante cada año completo de servicio activo, de los días de vacaciones retribuidas que le correspondan con arreglo a la jornada laboral o los que en proporción le pertenezcan si el tiempo de servicio es menor.



Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal será de veintidós días (22 días) hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero (31 de enero) del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días (5 días) hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. De estos veintidós (22) días hábiles, un máximo de cinco (5), podrán disfrutarse sin ser consecutivos.

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 siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más de servicio: Veintiséis días hábiles.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la administración. Para ello el trabajador propondrá por escrito antes del 30 de mayo de cada año en primer lugar las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la corporación.

Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1.º La distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, en los que exista más de un trabajador se deberá proponer en común por los trabajadores afectados y siempre con la prescripción de que las vacaciones garanticen que haya como mínimo el 50% de los trabajadores en activo.

2.º De no llegar a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos/as, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

3.º El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios del centro de trabajo y de la sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses de los trabajadores y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el órgano competente, oída la representación de los trabajadores, preferentemente antes del día treinta de mayo de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Los que no lo entreguen, el trabajador solo podrá solicitar las vacaciones en las fechas que queden libres.

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 y 7 artículo 48 del 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, 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.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con o 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 final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización, que corresponde al alcalde y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, obligatoriamente, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.



Los turnos deberán ser propuestos incluyendo un primer período de disfrute de vacaciones que comprenda como mínimo, la mitad del total de los días que corresponda disfrutar durante todo el año, a disfrutar desde el 1 de enero al 15 de octubre.

La parte restante de vacaciones podrá disfrutarse a partir del 16 de octubre hasta el 31 de enero del siguiente año.

Artículo 22. Permisos

1. Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b) Por fallecimiento de:

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

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días.

c) Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario:

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. 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, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos días más por desplazamiento, debidamente acreditado.

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

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. 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

d) Cualquiera de los progenitores tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la ciudad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

g) Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, 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.

h) 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.



i) 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 donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

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

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

m) Dos días por divorcio o separación legal.

n) Todo trabajador/a, tendrá derecho a un permiso retribuido de ocho (8) días por razones particulares por cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

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 persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo, y quedando cubiertas las necesidades del servicio.

Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados hasta dicha fecha.

Los trabajadores/as contratados que presten sus servicios a tiempo parcial en un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días trabajados en el año.

Se informará bimestralmente a los/as representantes de los trabajadores/as de los casos que se produzcan.

Los permisos enumerados en el apartado anterior se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador/a.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo será fijada por el órgano competente por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador/a, en cualquiera de los apartados anteriores.

2. PERMISO 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. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

3. PERMISO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de Incapacidad Temporal.

Se establece la plenitud retributiva para el trabajador, que se encuentre en la situación legal de incapacidad temporal, garantizando durante esta situación la percepción del cien por cien de las retribuciones ordinarias correspondientes al mes de inicio de la incapacidad temporal.



Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

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 sólo los estrictamente necesarios.

La denegación de los permisos previstos en este apartado deberá ser, en todo caso, motivada y por escrito.

Artículo 23. *Permiso por paternidad, por maternidad, por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento y lactancia.*

Los empleados públicos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. PERMISO POR PATERNIDAD.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos de permiso por parto, adopción o acogimiento temporal o permanente y paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador/a y, en su caso, del otro progenitor durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

PERMISO

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

2. PERMISO POR MATERNIDAD.

El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

3. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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 periodos de disfrute de este permiso.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 periodo 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 temporal una duración no inferior a un año.

4. PERMISO POR LACTANCIA.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, de forma que ambos progenitores, de forma simultánea puedan disfrutar del permiso.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.

Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

1. Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

2. Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un 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.

3. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50%) de su jornada laboral sin merma retributiva o reducir su jornada laboral el 100% por un plazo máximo de quince días sin merma retributiva.

El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

4. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, cualquiera de los progenitores tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

5. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o

BNP

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 23 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Artículo 25. *Jornada reducida por interés particular.*

El órgano competente, y en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que así lo solicite, podrá reconocer una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

La denegación de la reducción de jornada contemplada en este artículo deberá ser motivada y por escrito.

Artículo 26. *Situaciones laborales. Excedencias*

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 refundido 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.

26.1. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres (3) 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 tiene una discapacidad física, psíquica o sensorial y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) 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 periodo 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo 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.

26.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) 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 periodo 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

26.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

26.4. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año (1) tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses ni mayor a cinco (5) 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.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

26.5. 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 periodo 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 27. *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 o cese, 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 28. *Plan de igualdad.*

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Se creará una Comisión Paritaria que 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 29. *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 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

N P O B

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 el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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).

Artículo 30. *Violencia de género.*

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia, de las empleadas públicas víctimas de violencia 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.

La empleada pública 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 (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada pública volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

La empleada pública víctima 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 (6) 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 fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por periodos de tres (3) meses, a criterio del juez y hasta un máximo de dieciocho (18). Durante los seis (6) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROVISIÓN, FORMACIÓN

Artículo 31. *Empleo estable.*

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo se dirigirán las ofertas de empleo.

Artículo 32. *Proceso de consolidación de empleo.*

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



Artículo 33. Acceso y oferta de empleo público.

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

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

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la presidencia. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria serán comunicadas a los representantes sindicales firmantes del convenio.

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

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

Habrá una negociación previa a la adopción de acuerdos en los supuestos siguientes:

- a) Actualización de la Plantilla, clasificación y número de puestos.
- b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La oferta de empleo público del año entrante.
- d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal temporal y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- e) El diseño y aprobación de planes de formación.
- f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

Artículo 34. Provisión. Las partes firmantes de este convenio, a través de la negociación colectiva, impulsarán y negociarán un modelo de Bases para la provisión de puestos de trabajo vacantes, un modelo de Bases para la cobertura de plazas por promoción interna y turno libre, así como un modelo de Bases de bolsa de empleo para contrataciones temporales.

1. REINGRESO DEL PERSONAL EN EXCEDENCIA.

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

2. MOVILIDAD INTERNA.

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los trabajadores/as que pertenezcan al mismo grupo y denominación que hayan prestado dos años (2 años) de servicio y pertenezcan a la misma categoría profesional que la plaza ofertada.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de diez días (10 días) naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Tablón de Edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.



En todo caso, en las bases se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de edictos de la corporación una vez finalice el plazo de presentación de instancias, y en el plazo máximo de quince (15) días.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

3. PROMOCIÓN INTERNA

En las pruebas de promoción interna podrán participar los/as trabajadores/as fijos que cuenten con dos años (2 años) de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y aquellos/as trabajadores/as fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en la Corporación.

En las plazas de promoción interna que se convoquen el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso – oposición.

En la fase de concurso se valorará:

1. Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada.

Los apartados b) y c) tienen carácter excluyente, en el sentido de no poder computarse el mismo tiempo en ambos apartados.

2. Titulaciones académicas. Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendido incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

3. Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas.

En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

En la fase de concurso, la puntuación máxima de servicios prestados será de 2,5. La puntuación máxima en titulación académica será de 1 punto y la puntuación máxima en formación será de 1 punto.

4. PROMOCIÓN HORIZONTAL

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de trabajadores/as, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

| | | |
|----------------------------|----|----|
| A1 (Anterior A) | 22 | 27 |
| A2 (Anterior B) | 18 | 24 |
| B | 16 | 22 |
| C1 (Anterior C) | 16 | 22 |
| C2 (Anterior D) | 14 | 18 |
| Agrupaciones profesionales | 12 | 14 |

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades



colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. En este sentido, será reconocida la formación impartida por la FAMCP en el ámbito de su Plan de Formación.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años (3 años) de antigüedad y una serie de horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/ra, según su grupo de clasificación.

La formación requerida para cada uno de los grupos será la siguiente:

Grupo AP. 50 horas.

Grupo C2. 50 horas.

Grupo C1. 75 horas.

Grupo B. 75 horas.

Grupo A2. 100 horas.

Grupo A1. 100 horas.

Si el Ayuntamiento de Uncastillo no procediera a realizar el Plan de Formación Anual regulado en el artículo 37, el empleado público promoverá al nivel siguiente únicamente cumpliendo el requisito de la antigüedad.

ÓRGANO DE RECONOCIMIENTO.

Los tramos de la carrera horizontal serán reconocidos por el órgano competente en materia de personal, previo los informes técnicos preceptivos al efecto.

EFFECTOS ECONÓMICOS DEL RECONOCIMIENTO.

Las cuantías correspondientes, deberán estar recogidas en el presupuesto anual para cada uno de los niveles señalados.

Al tramo de acceso no le corresponderá retribución alguna por este concepto.

En todo caso, los efectos económicos de la acumulación de cada tramo de carácter profesional lo serán a partir del primer día del mes siguiente a su reconocimiento.

El personal que incremente el nivel, debido al acuerdo de modificación de rpt, consolidará el grado a los dos años, (si el grado es inferior al nivel establecido), y no podrá solicitar la adquisición de un grado superior a ese nivel, hasta pasados 3 años.

5. PROMOCIÓN INTERNA CRUZADA.

1. Podrán convocarse procesos de promoción interna a los cuerpos y escalas, que prevean la participación del personal laboral.

2. El personal laboral que acceda a la condición de funcionario de carrera a través de los procesos de promoción interna, mantendrá en excedencia su condición de personal laboral. La duración no podrá ser superior a 2 años.

3. Alternativamente, dicho personal podrá tomar posesión del puesto de funcionario que le sea adjudicado a efectos puramente formales, quedando simultáneamente en situación de excedencia por incompatibilidad, manteniendo su situación y destino como personal laboral.

6. NUEVO INGRESO

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se registrará por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán siguiendo los criterios generales en materia de acceso que se negocien en la Mesa general de negociación, buscando el consenso entre las partes y contando con el apoyo mayoritario de la Mesa.

Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teórico-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso).

FASE OPOSICIÓN: El tribunal propondrá la realización de una prueba teórico-práctica sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración.

FASE DE CONCURSO: En la fase de concurso se valorará, hasta un máximo de 4,5 puntos, la experiencia, titulación académica y formación.

Previa negociación con los sindicatos, se podrá acordar la posibilidad de valorar con más puntos la fase de concurso, siempre dentro del marco de la normativa aplicable.



- **Experiencia:** Servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías en la Corporación y en otras administraciones públicas.

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excedencias voluntarias.

- **Titulación académica:**

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de un punto

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiendo incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

- **Formación:**

Solo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, master, jornadas, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc. atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como una hora (1 hora) de formación.

Se valorarán las publicaciones, entendiendo por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación.

En la fase de concurso, la puntuación máxima por experiencia será de 2, la puntuación máxima en titulación académica será de 1 punto y la puntuación máxima en formación será de 1,5 puntos.

Artículo 35. *Acceso al empleo público.*

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete (7) por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

2. La Administración reservará en las ofertas de empleo público el cinco (5) por ciento de las plazas para ser cubiertas empleadas públicas víctimas de violencia de género y así garantizar su derecho al acceso al empleo público.

3. En las ofertas de empleo público la Administración reservará un cupo no inferior al uno (1) por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

Artículo 36. *Contratación laboral.*

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 (2) meses se atenderán mediante la contratación laboral, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección de personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de un año (un año), resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional, en su periodo de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

Artículo 37. *Movilidad funcional: encomienda de funciones*

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 (1 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 éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Artículo 38. *Formación y cualificación del personal*

Mediante la formación de los empleados públicos de la Administración local se pretende modernizar las corporaciones locales, y adecuar sus mecanismos de funcionamiento a los avances técnico-científicos. También se aspira a adecuar el funcionamiento de las entidades locales a las necesidades reales de la sociedad, proyectándose en una mejor prestación de los servicios públicos a los ciudadanos.

Por estas razones y porque la gestión adecuada de los recursos humanos es uno de los principales instrumentos para alcanzar esa modernización, las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón, con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales del personal afectado por el presente convenio, fomentarán su participación en los planes de formación organizados por las mismas.

La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral.

La formación también podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo, 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 y se contemplarán las dietas y el kilometraje.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los Acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y FEMP.

Artículo 39. *Jubilación y antigüedad.*

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos trabajadores que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Se podrá acordar con la empresa un contrato de relevo, reduciendo la jornada y salario entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 40. *Retribuciones básicas*

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales atendiendo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 41. *Complemento de destino.*

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto; el Real Decreto 28/1990, de 15 de enero, este último en cuanto a mínimos, y en la Resolución de 29 de diciembre de 1995 de la Secretaría de Estado de Hacienda, y posteriores, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 42. Complemento específico.

Los puestos de trabajo tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la relación de puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Complemento de productividad. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador desempeña su puesto de trabajo. Para su valoración se establecerán criterios objetivos, tales como consecución de objetivos u otros. La asignación global de este complemento, así como su distribución en programas y criterios para asignación individualizada, serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 43. Complemento carrera profesional.

Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión alcanzada por el trabajador dentro del sistema de carrera horizontal. La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a los sucesivos tramos de carrera horizontal se establecerá por los órganos de gobierno de cada Administración Pública en atención a lo dispuesto en el artículo 33.4 (Provisión. Promoción profesional) de este texto y deberá constar en la correspondiente norma presupuestaria.

COMPLEMENTOS DE DESTINO

| Nivel | Plus convenio |
|-------|---------------|
| 30 | 1081,99 |
| 29 | 970,49 |
| 28 | 929,71 |
| 27 | 888,86 |
| 26 | 779,83 |
| 25 | 691,88 |
| 24 | 651,06 |
| 23 | 610,30 |
| 22 | 569,45 |
| 21 | 528,70 |
| 20 | 491,11 |
| 19 | 466,05 |
| 18 | 440,97 |
| 17 | 415,87 |
| 16 | 390,85 |
| 15 | 265,73 |
| 14 | 340,70 |
| 13 | 315,59 |
| 12 | 290,50 |
| 11 | 265,40 |
| 10 | 240,36 |
| 9 | 227,85 |
| 8 | 215,25 |
| 7 | 202,75 |
| 6 | 190,20 |
| 5 | 177,66 |
| 4 | 158,87 |
| 3 | 140,10 |
| 2 | 121,30 |
| 1 | 102,51 |

Artículo 44. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias solo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas expresa y previamente por el presidente de la Corporación, excepto cuando estas sean de fuerza mayor que la autorización se podrá efectuar por cualquier conducto o medio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de hora y media por cada una realizada, salvo en los casos de horas en sábado, domingo, festivo o nocturna y cuya compensación será a razón de dos horas por cada una realizada.



En base a lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las gratificaciones extraordinarias retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado.

Artículo 45. *Antigüedad*

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años (3 años) de servicio en la Corporación.

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

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

—Premio por antigüedad.

1. A todo el personal municipal que se jubile con veinte años de servicio o más en el Ayuntamiento se le concederá un permiso extraordinario de treinta días anteriores a la fecha de su jubilación.

2. El personal municipal que no complete veinte años de servicio, tendrá derecho en el momento de la misma a la parte proporcional de los días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

Artículo 46. *Pagas extraordinarias.*

Serán dos (2) al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, complemento de destino, y complemento específico que se perciba, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, los días treinta (22) y veinte (20), respectivamente.

Artículo 47. *Incentivos y pluses*

La Administración y la representación sindical, de mutuo acuerdo, podrán establecer los incentivos y pluses que las particularidades de los distintos puestos de trabajo requieran.

Artículo 48. *Dietas y desplazamientos.*

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

Artículo 49. *Nómina.*

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los tres (3) primeros días del mes siguiente a que corresponda.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

Datos personales: Nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

Datos de la administración: Nombre del centro de trabajo, domicilio del centro de trabajo, número de la Seguridad Social, número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

Datos económicos: Fecha, periodo de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y su cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

La administración facilitará a sus trabajadores/as la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

Artículo 50. *Quebranto de moneda.*

La administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los trabajadores/as encargados de este servicio.

Artículo 51. *Incremento retributivo.*

Se procederá a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.



Artículo 52. Incapacidad temporal.

El complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcanzará el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

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. Tendrán la consideración de ausencia justificada.

El trabajador dispondrá de cuatro días de ausencia justificada a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

CAPÍTULO VIII

GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 53. Mejora de la calidad de los servicios.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos prestados desde la administración local, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, que serán prioritariamente prestados en la modalidad de gestión directa.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 54. Fondo de acción social.

Se crea para el año de la firma del presente convenio, y sucesivos, un fondo social cuya cuantía será, como mínimo, del 0,5% de la masa salarial de los trabajadores de la Corporación local.

Este fondo de acción social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Corporación que haya prestado al menos dos años de trabajo efectivo .

Se establecen una serie de prestaciones que tienen por objeto cubrir aquellas contingencias que, previamente definidas, no sean cubiertas total o parcialmente, por cualquier otro sistema público o paliar con carácter complementario tales coberturas si no alcanzan a satisfacer la totalidad del gasto correspondiente. En todo caso, las prestaciones de dicho sistema no podrán suponer enriquecimiento injusto para el beneficiario ni que este obtenga cuantías superiores al coste real satisfecho o a satisfacer en cada situación.

Se constituirá una comisión de acción social, integrada por tres representantes del Ayuntamiento y tres representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de ambas partes.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar. Los criterios de adjudicación serán de carácter público.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la comisión de acción social elaborará el correspondiente Plan de acción social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio y resolución de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre. Si una vez resueltas todas las solicitudes sigue habiendo crédito del fondo social, este se acumulará para el siguiente ejercicio.

El Plan de acción social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán tener dos años de antigüedad.

La cobertura del fondo social irá destinada a:

1. Ayudas al estudio:



A) Dirigido a los empleados/as del Ayuntamiento de Uncastillo, se diferencian:
a) Estudios Graduado Escolar, Educación Secundaria y Enseñanzas de Grado Medio: 100% de matrículas y libros, con un límite máximo de 210 euros.

b) ACCESO A LA UNIVERSIDAD Y CENTROS OFICIALES: 100% DE MATRÍCULA, CON UN LÍMITE MÁXIMO DE 240 euros.

c) Estudios universitarios y enseñanzas de grado superior: 100% de matrículas, con un límite máximo de 360 euros. Estas cuantías serán otorgadas en el supuesto de matrículas de curso completo y se prorratearán en el caso de matrículas por asignaturas. Será requisito indispensable para otorgar ayuda en cursos sucesivos al haber superado las tres cuartas partes de la matrícula del curso anterior.

B) Dirigido a los hijos/as de los/las empleados/as del Ayuntamiento de Uncastillo, siempre y cuando exista convivencia acreditada de los hijos con el empleado, entendiéndose que el límite es por hijo y por unidad familiar y según las siguientes modalidades:

a) Educación Infantil: 100% de matrícula y libros, con un límite máximo de 250 euros.

b) Educación Primaria: 100% de matrícula y libros, con un límite máximo de 250 euros.

c) Educación Secundaria: 100% de matrícula y libros con un límite máximo de 250 euros.

d) Estudios de grado medio y superior: 100% de la matrícula y libros, con un límite máximo de 210 euros.

2. AYUDAS POR GUARDERÍAS:

Dirigido a los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Uncastillo con hijos menores de tres años: 80% de pago anual. Hasta un límite máximo de 300 euros.

Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán tener dos años de antigüedad.

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

3. GASTOS SANITARIOS:

—Abono del 100% de gafas o lentillas cuando haya que cambiar gafas debido a prescripción facultativa o cambio de graduación, con un límite de 100 euros.

—Gafas (montura) o lentillas, 100 euros.

—Pérdida de una lentilla (en el trabajo), 100%.

—Rotura de un cristal de las gafas en el trabajo, 100%.

—Rotura de la montura de las gafas en el trabajo, 100%.

—Prótesis dental completa, hasta un límite de 500 euros.

—Prótesis dental superior o inferior: 300 euros. Cada pieza, 60 euros.

—Empastes, 60 euros.

—Tractectomía (limpieza de boca): 60 euros.

—Calzado ortopédico, plantillas ortopédicas, férulas ortopédicas : 36 euros.

—Audífonos, fajas ortopédicas, sillas de ruedas, bastones o muletas, ortodoncias, 50% de la factura, hasta un límite de 500 euros.

Las condiciones a aplicar a las anteriores ayudas son las siguientes:

—Cristales bifocales, lentillas, gafas (cristales) y renovación de lentillas, por prescripción facultativa o cambio de graduación.

—Gafas (montura), cada dos años.

—Prótesis dental, por una sola vez. Deberá presentarse la factura de compra junto a la solicitud de abono de ayuda.

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio. 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.

Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán tener dos años de antigüedad.

4. AYUDAS NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.

El empleado público percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad y natalidad la cantidad de 150 euros de unas sola vez por cada hijo nacido o adoptado. Si concurren en ambos cónyuges la condición de empleados locales, sólo se devengará una ayuda por natalidad.



Todos los trabajadores, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberán tener dos años de antigüedad.

Artículo 55. *Seguro de vida, muerte, e invalidez.*

El Ayuntamiento de Uncastillo garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento: 24.270 euros.
- b) Fallecimiento por accidente: 36.430 euros.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: 18.200 euros.
- d) Invalidez absoluta y permanente: 18.200 euros.
- e) Gran invalidez: 18.200 euros.

Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del IPC.

Los capitales a los que se hace referencia en las letras anteriores tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos. Las cuotas se determinarán en la comisión de seguimiento de cada una de las corporaciones que se adhieran.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 56. *Normativa aplicable.*

En todas las materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la legislación vigente y en especial en lo estipulado en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral (Normas UNE, Guías del INSHT, protocolos del Ministerio de Sanidad,...) con carácter de derecho mínimo necesario, así como los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por los Servicios de Prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 57. *Medidas preventivas.*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Asimismo, la Corporación deberá facilitar equipos de protección colectiva e individual (guantes, gafas, protectores auditivos, ropa especial...), cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios, adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 58. *Comités de seguridad y salud. Delegado/as de Prevención.*

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

Artículo 59. *Vigilancia de la salud.*

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración garantizará la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que, en todo caso, tendrá en cuenta, las características del puesto de trabajo que se ocupe, conforme a los protocolos de vigilancia de la salud vigentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán confidenciales, y facilitarán exclusivamente a los trabajadores. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Artículo 60. *Útiles de trabajo y vestuario.* El equipamiento básico será:

- Dos camisetas de invierno.
- Dos camisetas de verano.
- Una cazadora de invierno.
- Un jersey.
- Unas botas de seguridad.
- Dos pantalones.

Se sustituirá cuando las prendas estén deterioradas por su uso laboral durante un periodo de dos años, cazadora tres años, o rotura o cualquier otro tipo de incidencia que haga la prenda inutilizable.

Las prendas serán útiles de trabajo y se utilizarán única y exclusivamente durante la jornada laboral de cada trabajador quedando expresamente prohibido su utilización fuera de la misma.

Al personal que sea contratado con carácter temporal se le proporcionará el equipamiento básico que corresponda a la época de su contrato, si el mismo trabajador resulta contratado posteriormente en un período de dos años desde la finalización de su contrato no tendrá derecho a la entrega de nuevo equipamiento salvo que el contrato corresponda a distinta temporada del año.

Cualquier sustitución fuera del plazo establecido deberá justificarse entregando la prenda defectuosa.

Artículo 61. *Adaptación al puesto de trabajo.*

Al empleado público que por edad u otra razón no se encuentre capacitado para el desarrollo de las tareas características de su puesto, la Administración procurará destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del empleado afectado a su puesto de trabajo.

Artículo 62. *Protección del embarazo y la lactancia natural.*

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, así como el periodo de lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, tendrán derecho a la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, del tiempo del mismo, o turno de trabajo.

Si por cualquier circunstancia no fuera posible dicha adaptación tendrán derecho al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico. Esta medida será aplicable también durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, se podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en los artículos 186 a 189 del vigente Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún tipo de riesgo. La Corporación comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

3. El Ayuntamiento, en su ámbito, podrá establecer a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.



Artículo 63. *Del 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 las partes firmantes se comprometen a mantener una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación y fomenten el ahorro de energía y recursos. Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, las entidades locales reconocen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de las corporaciones locales y el deber de éstas en los términos establecidos en el presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de las entidades locales y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como los 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

DERECHOS SINDICALES

Artículo 64. *Derechos de representación.*

Los empleados públicos quedan sujetos en esta materia, a lo dispuesto en título III, capítulo IV del RDL 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Los órganos específicos de representación de los empleados públicos son los delegados de personal, así como los Comités de Empresa.

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 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, participarán los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento (10%) en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, o que obtengan representación suficiente para formar parte de la Mesa de la Función Pública de trabajadores de las Administraciones Públicas en la Administración Estatal.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

- 1.º Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
 - a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
 - b) Recibir información de los datos necesarios del Presupuesto Ordinario en relación con el Personal y su contratación.
- 2.º Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- 3.º Emitir informe en expedientes que se tramiten y relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.
- 4.º Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.
- 5.º Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
- 6.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando ésta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

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

7.º Los delegados de personal dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqués la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son quince horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas la 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.

Artículo 65. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:
 - a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.
 - b) El delegado de Personal.
 - c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.
 - d) Los comités de empresa.
2. Las reuniones en el Centro de trabajo, se autorizarán por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.
3. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de la misma, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66. *Régimen disciplinario.*

Los empleados públicos quedan sujetos en esta materia, a lo dispuesto en título VII, del RDL 5/2015, de 30 de octubre, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Artículo 67. *Ejercicio de la potestad disciplinaria.*

1. La corporación corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 68. *Faltas disciplinarias.*

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son 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 de Aragón.

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 de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 69. *Sanciones.*

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

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

b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

c) Apercibimiento.

d) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. 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.

3. 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 70. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

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 71. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario respetará, en todo caso, los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

4. El procedimiento disciplinario viene regulado en el Título VII Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en lo no previsto en el mismo, será de aplicación para el personal laboral lo dispuesto en la legislación laboral.

Artículo 72. Presunción de inocencia

Todos los trabajadores 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.

Artículo 73. Asesoramiento y defensa legal.

La Administración dispensará a todo el personal trabajador el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de esta, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

Para cubrir esta contingencia se podrán concertar pólizas de responsabilidad civil por acciones u omisiones de los empleados, siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

La Administración asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

Artículo 74. Despido improcedente

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — Todos los derechos reconocidos en este convenio a los cónyuges de los empleados públicos serán extensibles a las situaciones de parejas que convivan maritalmente, con la justificación pertinente, y a las parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la ley de parejas estables no casadas.

Segunda. — A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre treinta días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

Tercera. — Para la aplicación y efectividad de la promoción profesional reconocida en el apartado 4 y 5 del artículo 33 de este convenio no es preceptiva la aprobación, en su caso, de una Ley de función pública en desarrollo del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Cuarta. — El presente convenio consta de exposición de motivos, setenta y cinco artículos, cinco disposiciones adicionales, y dos anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

Quinta. — Funcionarización. El Ayuntamiento y la representación sindical realizará el estudio de la plantilla municipal y hará una propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes del Ayuntamiento.

ANEXO I

GRADOS DE PARENTESCO

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:



—Parentesco por consanguinidad:

- 1^{er} grado: Padres e hijos.
- 2^o grado: Abuelos, nietos y hermanos.
- 3^{er} grado: Sobrinos y tíos

—Parentesco por afinidad:

- 1^{er}. grado: Padres políticos y cónyuges de los hijos.
- 2^o grado: Abuelos políticos, cónyuges de los nietos y hermanos políticos.

ANEXO II

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN

I. El artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, determina que los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

GRUPO A1: título universitario de grado.

GRUPO A2: título universitario de grado.

GRUPO B: título de técnico superior.

GRUPO C1: título de bachiller o técnico.

GRUPO C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Agrupación Profesional: sin requisito de titulación en virtud de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

II. Según la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Grupo A: Subgrupo A1.

Grupo B: Subgrupo A2.

Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.

3. Los empleados públicos del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

RETRIBUCIONES BÁSICAS

Las retribuciones básicas que se aplicarán al personal laboral se equiparán a las retribuciones para el personal funcionario que fije anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A continuación se recogen las cuantías en vigor para el año 2022 sin perjuicio de su sustitución o actualización para los sucesivos ejercicios conforme a la legislación vigente.

| GRUPO | SUELDO | TRIENIOS |
|-------|---------|----------|
| A1 | 1238,68 | 47,67 |
| A2 | 1071,06 | 38,88 |
| B | 936,25 | 34,11 |
| C1 | 804,19 | 29,43 |
| C2 | 669,30 | 20,03 |
| AP | 612,59 | 15,08 |

The logo for BOFN is displayed vertically on a grey background. It consists of the letters 'B', 'O', 'F', and 'N' stacked from bottom to top. The 'B' and 'O' are white, while the 'F' and 'N' are dark grey.

COMPLEMENTOS DE DESTINO

| NIVEL | PLUS CONVENIO |
|-------|---------------|
| 30 | 1081,99 |
| 29 | 970,49 |
| 28 | 929,71 |
| 27 | 888,86 |
| 26 | 779,83 |
| 25 | 691,88 |
| 24 | 651,06 |
| 23 | 610,30 |
| 22 | 569,45 |
| 21 | 528,70 |
| 20 | 491,11 |
| 19 | 466,05 |
| 18 | 440,97 |
| 17 | 415,87 |
| 16 | 390,85 |
| 15 | 265,73 |
| 14 | 340,70 |
| 13 | 315,59 |
| 12 | 290,50 |
| 11 | 265,40 |
| 10 | 240,36 |
| 9 | 227,85 |
| 8 | 215,25 |
| 7 | 202,75 |
| 6 | 190,20 |
| 5 | 177,66 |
| 4 | 158,87 |
| 3 | 140,10 |
| 2 | 121,30 |
| 1 | 102,51 |