

DDIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-0080

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA
Dirección General de Trabajo

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORRIJO DEL CAMPO, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrijo del Campo celebrada en Torrijo del Campo el día 19 de mayo de 2023, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrijo del Campo (Localizador DC87QI63).

Y, tras el requerimiento de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, vista el Acta de subsanación de la Comisión Negociadora celebrada en Teruel el 29 de noviembre de 2023 y el texto subsanado y comunicado el 11 de diciembre de 2023, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrijo del Campo, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo. - Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 2 de enero de 2024

Firmado electrónicamente

Firma ejercida conforme a la Resolución de 9 de noviembre de 2023 del Director General de Trabajo por la que delega su firma en el Subdirector Provincial de Trabajo de Teruel.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TORRIJO DEL CAMPO

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1.-Objeto y norma supletoria	5
Art. 2.-Ámbito personal	5
Art. 3.-Ámbito temporal	5
Art. 4.-Indivisibilidad del Convenio	5

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Art. 5.-Denuncia y prórroga del Convenio	6
Art. 6.-Comisión Negociadora	6
Art. 7.-Comisión de Seguimiento	6

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 8.-Condiciones más favorables	7
Art. 9.-Compensación	8
Art. 10.-Absorción	8
Art. 11.-Unidad de Convenio.....	8

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 12.-Organización del trabajo	8
Art. 13.-Clasificación profesional	10
Art. 14.-Relación de puestos de trabajo	10
Art. 15.-Organización interna	11
Art. 16.-Registro administrativo del personal	11
Art. 17.-Jornada laboral	11
Art. 18.-Calendario laboral	11
Art. 19.-Horario especial	12
Art. 20.-Vacaciones anuales	12
Art. 21.-Permisos	13

Art. 22.-Excedencias	19	
Art. 23.-Reducción de jornada	23	
CAPÍTULO V – ACCESO, PROMOCION, PROVISIÓN Y TRASLADOS		
Art. 24.-Oferta de empleo Público	24	
Art. 25.-Movilidad interna	25	
Art. 26.-Promoción Interna	25	
Art. 27.-Nuevo Ingreso	25	
Art. 28.-Consolidación de Empleo	26	
Art. 29.-Formalización de contrato	26	
Art. 30.-Contratación Temporal y Periodo de Prueba	26	
Art. 31.-Jubilación	27	
CAPÍTULO VI - DERECHOS Y DEBERES		
Art. 32.-Derechos y Deberes	27	
CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS		
Art. 33.-Retribuciones básicas	28	
Art. 34.-Cláusula de Revisión Salarial	28	
Art. 35.-Plus de Convenio	28	
Art. 36.-Complemento específico	28	
Art. 37.-Horas extraordinarias	28	
Art. 38.-Antigüedad	29	
Art. 39.-Pagas extraordinarias	30	
Art. 40.-Incentivos y Pluses	30	
Art. 41.-Dietas y desplazamientos	30	
Art. 42.-Indemnizaciones	30	
Art. 43.-Anticipos	31	
Art. 44.-Anticipo de sueldo devengado	31	
Art. 45.-Nómina	31	
Art. 46.-Quebranto de moneda	31	
Art. 47.-Justificación de haberes	32	
Art. 48.-Seguro de vida, muerte e invalidez por accidente laboral	32	
CAPÍTULO IX - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO		
Art. 49.- Suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes.....	32	
Art. 50.- Suspensión por privación de libertad.....	33	
Art. 51.- Incapacidad temporal.....	33	
CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL		
Art. 52.-Derecho a la formación	33	
Art. 53.-Estudios para la obtención de título académico o profesional	34	
Art. 54.-Cursos de perfeccionamiento profesional	35	
Art. 55.-Cursos de reconversión y capacitación profesional	35	
Art. 56.-Comisión de formación	36	
CAPÍTULO XI – IGUALDAD DE GÉNERO		
Art. 57.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	36	
Art. 58.- Plan de Igualdad.....	36	
Art. 59.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	37	
Art. 60.- Violencia de género.....	37	
CAPÍTULO XII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		
Art. 61.-Normativa aplicable	37	
Art. 62.-Medidas Preventivas	37	
Art. 63.-Fomento de la Protección	38	
Art. 64.-Primeros auxilios de educación sanitaria	38	
Art. 65.-Revisión médica	38	
Art. 66.-Útiles de trabajo y vestuario	39	
Art. 67.-Asesoramiento y defensa legal	39	
CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES		
Art. 68.-Derechos de Representación	40	
Art. 69.-Derecho de huelga	42	
Art. 70.-Secciones Sindicales.....	42	
Art. 71.-Derecho de Reunión	42	
CAPÍTULO XIV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO		
Art. 72.-Régimen disciplinario	42	

DISPOSICIÓN DEROGATORIA	46
DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª	46
DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª	46
DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª	46
DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª	46
DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª	47
DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª	47
DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª	47
DISPOSICIÓN ADICIONAL 8ª	47
ANEXO N° 1	49

Partes signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Comisiones Obreras como representación sindical y la otra el Excmo. Ayuntamiento de Torrijo del Campo

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio

CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1.- Objeto y norma supletoria

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, 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 (EBEP) y 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, regula las condiciones de trabajo del personal laboral en el Ayuntamiento.

En todo aquello que no esté contemplado en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicte el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, previa información en la Comisión de Seguimiento.

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

Art. 2.- Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento. Queda exceptuado el personal eventual recogido en el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Art. 4.- Indivisibilidad del convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que el ayuntamiento establecerá 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 Administrativa o Laboral, 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

Art. 5.- Denuncia y prórroga del convenio

Este 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.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio será motivo para la reunión de la Mesa General de Negociación, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria del ayuntamiento por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de los Delegados de Personal.

Art. 6.- Comisión Negociadora (Mesa General)

Queda constituida una Comisión Negociadora, que estará formada de una parte por los representantes de los trabajadores y la representación de los sindicatos con derecho a la misma y de la otra por las personas que la designe el ayuntamiento para que actúen en su nombre, pudiendo asistir los asesores, que de mutuo acuerdo, designen las partes.

La función de esta Mesa General será la de negociar los Convenios cuando se produzca la denuncia de la vigencia de los mismos.

Art. 7.- Comisión Paritaria de Seguimiento

En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, cuyas competencias y derechos serán:

- 1.- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.

2.- Interpretar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.

3.- Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.

4.- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.

Los acuerdos de esta comisión que se adoptarán por mayoría de los asistentes, quedarán 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.

La Comisión Paritaria de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por el mismo número vocales por cada una de las partes firmantes del presente convenio, pudiendo asistir asesores, con voz y sin voto.

Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos, en caso de ausencia de los titulares. 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 a 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 Paritaria de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de quince días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

A requerimiento de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria de Seguimiento deberá mediar sobre cuantas cuestiones y conflictos de intereses pudieran suscitarse en cuanto a discrepancias que pudieran surgir en caso de inaplicación o en el ámbito de aplicación del presente Convenio durante el período de su vigencia. En todo caso, la Comisión Paritaria de Seguimiento dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que le fuera sometido a su conocimiento. Si transcurrido dicho plazo la Comisión Paritaria de Seguimiento no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

CAPÍTULO III - CONDICIONES MAS VENTAJOSAS

Art. 8.- Condiciones más favorables

La entrada en vigor 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, 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, sea aprobada a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

Art. 9.- Compensación

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

Art. 10.- 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, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Art. 11.- 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 en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 12.- Organización del trabajo

1.- La organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento quien establecerá los sistemas de racionalización más eficaces, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponderá a los responsables técnicos y políticos de los distintos servicios. Se establecerán cauces de participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

2.- Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a. La planificación y ordenación de los recursos humanos
- b. La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.
- c. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
- d. La profesionalización y promoción de los trabajadores.
- e. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f. La racionalización, temporalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

g. El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de participación de los trabajadores.

h. La adopción de las necesarias medidas que marca la ley de prevención de riesgos laborales que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

i. La concertación social.

j. Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.

3.- 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, así como cualquier norma que haya de ser adoptada, serán informados en la Comisión de Seguimiento quien, si así lo decide, podrá elaborar informe al respecto.

Igualmente se someterá a informe de la Comisión, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, el presente convenio colectivo, su contrato y en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

Con objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para establecer programas que, aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados en el párrafo anterior, serán negociados con los representantes de los trabajadores y establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tenida en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar en los distintos departamentos.

4.- La ordenación de la actividad profesional del Ayuntamiento, se adecuará a la establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Grupo A:

Subgrupo A-1: Licenciaturas universitarias, equivalentes o superior

Subgrupo A-2: Diplomaturas universitarias o equivalentes

Grupo C:

Subgrupo C-1: Bachillerato, BUP, FP o equivalentes.

Subgrupo C-2: Graduado ESO, EGB, FP-1 nivel medio o equivalentes.

Agrupaciones Profesionales: Equiparados a la titulación exigida al grupo E.

Art. 13.- 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 y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figura en la tabla salarial que aparece en el anexo 1 de este convenio.

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

Art. 14.- 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 a realizar durante la vigencia del presente convenio, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- a. Denominación y funciones.
- b. N° de dotaciones.
- c. Nivel de complemento de destino.
- d. Complemento específico.
- e. Tipo de puesto de trabajo.
- f. Forma de provisión.
- g. Grupo profesional.
- h. Titulación académica.
- i. Formación específica.
- j. Observaciones.
- k. Localidad.
- l. Jornada.
- m. Horario.
- n. Situación del puesto.
- o. Valor del complemento específico.
- p. Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- q. Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación).
- r. Titulación exigida para su desempeño.
- s. Código numérico de identificación.
- t. Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva)

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 el ayuntamiento procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Art. 15.- 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.

Art. 16.- Registro administrativo del personal

En el ayuntamiento 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, pudiendo acceder libremente cada trabajador a su expediente.

Art. 17.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales. Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando ésta sea continuada o se trabaje más de 5 horas seguidas.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento, se adecuarán a las características de cada servicio del Ayuntamiento y serán elaborados con la representación de los trabajadores.

Art. 18.- Calendario laboral

El calendario laboral será el establecido por la Ayuntamiento.

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre. Si se trabaja serán considerados como festivos especiales.

Así mismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los 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 el caso de jubilación del trabajador que tuviera pendientes días de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Los responsables afectados por este supuesto, entregarán mensualmente al encargado del control la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

Art. 19.- Horario especial

Se establece un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio sobre festividades locales. Para ello se adoptará el programa oficial aprobado por el respectivo Ayuntamiento, estableciéndose la jornada de 9 a 14 horas en aquellos servicios que puedan realizarla.

Art. 20.- Vacaciones anuales

El personal de la Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los que en proporción le correspondan, si el tiempo del servicio durante el año fue menor. Podrán ser disfrutados de una sola vez, o distribuidos en dos ó más períodos a lo largo del año, siendo cada período no inferior a cinco días hábiles.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la empresa. Para ello el trabajador propondrá por escrito las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la empresa. Para planificar y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores, y de éstos con la empresa. De no llegar a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

1º.- El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios de centro de trabajo y de 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.

Al personal que por razones ajenas a su voluntad tuviese que disfrutar las vacaciones de forma partida, se le añadirán los siguientes días hábiles, que tendrán carácter de permiso especial, en función del periodo en que se disfruten:

Verano-invierno	1 día
Invierno-verano	1 día

El plan anual de vacaciones lo aprobará la Ayuntamiento, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, preferentemente antes del día 30 de abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 21.- Permisos

Los trabajadores del Ayuntamiento, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

A) Enfermedad

Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiere el cuidado efectivo de aquélla. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

Todos estos permisos serán incrementados en dos días adicionales, si existe desplazamiento a lugar distinta localidad.

Los días de permisos se podrán utilizar durante el proceso terapéutico del que trae causa con justificación debidamente acreditada.

B) Matrimonio

Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o inscripción, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a un nuevo permiso.

C) 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 15 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 del apartado f) del artículo 48, 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, 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.

D) Por parto

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 15 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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.

E) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

El permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

F) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple

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 dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde 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 del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 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.

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

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

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

G) Por lactancia

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá 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, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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.

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

H) Por protección del embarazo

Prevía prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal al Jefe de Servicio. La trabajadora gestante podrá optar, en caso de existencia de vacante y dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

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

I) Por acompañamiento al médico de un familiar de primer grado

El tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica siempre que esté a su cargo o conviva con el, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

J) Para atender el cuidado de un familiar

Se podrá reducir hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el tiempo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Se podrá reducir la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Asimismo, y en las mismas condiciones para el 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.

K) Por divorcio, separación legal o nulidad

Dos días desde la firma de la resolución.

L) Por fallecimiento

Cinco días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente y familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días y cuatro si existe desplazamiento siempre que supere los 120 Km y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

M) Traslado

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

N) Deber inexcusable

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre debidamente justificado.

Ñ) Causas justificadas

Cinco días prorrogables por otros cinco por causas justificadas. Para poder hacer uso de este permiso se deberán haber consumido los días por asuntos propios sin justificar.

O) Estudios

Podrá ser concedido permiso para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al Ayuntamiento. (En caso de concederse este permiso, el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, así como dietas, tanto de manutención como de desplazamiento y alojamiento).

P) Exámenes

Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

Q) Reuniones profesionales

Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical, a los que asista el personal de la Ayuntamiento o formando parte integrante de las mismas, con la debida justificación y hasta un máximo de cinco días al año, con el correspondiente permiso de la Ayuntamiento.

R) Funciones sindicales

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

S) Asuntos particulares

Seis días laborables, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con dos días laborables de antelación al menos. La no respuesta por escrito implicará la aceptación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador, sólo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivarán serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 30 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido utilizados antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

T) Sin sueldo

El tiempo necesario para realizar estudios o cursos, previa solicitud presentada en el Registro General, con un mínimo de un mes de antelación.

En el resto de los casos, un mes por cada año de antigüedad, contando para ello la antigüedad obtenida en la administración de procedencia en su caso, y la parte proporcional para las fracciones. Para posteriores licencias esta antigüedad empezará a contarse desde la fecha de incorporación después de la licencia anterior.

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 15 días ni superior a 4 meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de otro nuevo, salvo en los casos debidamente justificados.

Art. 22.- Excedencias

El empleado público del Ayuntamiento podrá optar por las siguientes modalidades de excedencia:

a) Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral con una antigüedad de al menos 1 año, contando para ello la antigüedad de la administración de procedencia. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

Solicitado el reingreso por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría.

La Ayuntamiento comunicará al trabajador, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Así mismo perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso.

Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cuál de las siguientes opciones se decide:

a) por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, el Ayuntamiento deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que le establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por la Ayuntamiento y dos por los representantes legales de los trabajadores, que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo, respetándose la antigüedad.

Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes. Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años seguidos a partir de la fecha del mismo.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares

Los empleados públicos del Ayuntamiento tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

d) Excedencia por razones de violencia de género

El empleado público 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia el empleado público tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

e) Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa el trabajador en el plazo de un mes deberá comunicar a la Ayuntamiento su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

f) Excedencia para el cuidado del hijo

Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado del hijo biológico o adoptivo menor de edad o persona con discapacidad. Sucesivos hijos, biológicos o adoptivos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. El peticionario deberá declarar expresamente no desempeñar ninguna otra actividad que menoscabe o impida el cuidado del hijo.

Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva del puesto de trabajo, computándose dicho período a efectos de antigüedad. En todo lo demás, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador deberá comunicar su reincorporación con una antelación mínima de un mes con respecto a la fecha que finalice o desee dar por finalizada la excedencia. Si el trabajador no comunica su reincorporación de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, perderá el derecho al reingreso y quedará extinguido su contrato de trabajo con efectos de la fecha de finalización de la excedencia, salvo que en el mismo plazo señalado para comunicar su reincorporación solicite pasar a otras situaciones de las contempladas en el convenio colectivo y le sea concedida.

Las disposiciones de este artículo serán de aplicación en el caso de acogimiento judicial o administrativo. Se entenderá que existe acogimiento judicial desde la fecha en que se haya dictado el auto correspondiente. El administrativo desde la fecha de la formalización del acuerdo de acogimiento. En todo caso, la excedencia finalizará cuando por cualquier circunstancia el acogimiento haya cesado, no pudiendo concederse un nuevo período de excedencia de adopción del mismo hijo acogido.

g) 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 reingreso 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.

Art. 23.- Reducción de jornada

a) Por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

En el supuesto de que la reducción sea de media jornada, se valorará, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente y según las necesidades del servicio, la contratación de una persona durante el tiempo en que se prolongue esta situación.

b) Por razón de edad o salud

Los empleados públicos a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio con la reducción de sus retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

CAPITULO V. ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Artículo 24.- Oferta de Empleo Público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas / presupuestos aprobados por la Ayuntamiento, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.), con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la O.E.P. en el correspondiente Boletín Oficial, la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

La Oferta de Empleo Público se desarrollará conforme a las siguientes fases:

- 1) Por movilidad interna.
- 2) Por promoción interna.
- 3) Por nuevo ingreso.

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción. Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se estará a lo dispuesto en el art.60 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Antes de la aprobación y publicación de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, éstas se negociarán con la representación legal de los trabajadores, con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Acceso de persona con discapacidad. -

La Ayuntamiento reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores persona con discapacidad físicos o psíquicos que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

Artículo 25.- Movilidad Interna

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no singularizado.

Artículo 26.- Promoción Interna

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

La Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior y que esté en posesión de la titulación exigible.

Artículo 27.- Nuevo Ingreso

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

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

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los trabajadores al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 28.- Consolidación de Empleo

El Ayuntamiento se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla del Ayuntamiento, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición o concurso-oposición.

En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Se estará a lo dispuesto según legislación vigente

Artículo 29.- Formalización de Contratos

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

Artículo 30.- Contratación Temporal y Periodo de Prueba

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación a la Delegación de Personal, el Ayuntamiento podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la utilización de Bolsas de Trabajo, listas de opositores que hayan superado algún ejercicio en pruebas relacionadas con el puesto a cubrir, o a través de las oficinas del INAEM, u organismo público que lo sustituya.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

Las Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento tendrán una duración máxima de tres años.

El periodo de prueba se fijará en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- Grupos A1 y A2: Tres meses.
- Grupos C1 y C2: Dos meses.
- Grupo E: Un mes.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se pro-

duzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Artículo 31.- Jubilación

La jubilación forzosa de dichos trabajadores se regirá por lo establecido en la Ley, y disposiciones concordantes en esta materia.

La jubilación voluntaria del personal laboral se regirá por la mencionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.

La Jubilación parcial se regirá por legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI - DERECHOS Y DEBERES

Art. 32.- Derechos y deberes

Los empleados públicos del Ayuntamiento tienen reconocidos los derechos establecidos en los artículos 14 y 15 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán como deberes los recogidos en los artículos 52, 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 33.- Retribuciones básicas

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales que figuran en el anexo 1.

Art. 34.- Cláusula de revisión salarial

Todas las retribuciones que perciban los trabajadores se actualizarán de forma anual según el IPC, garantizando de esta manera la no pérdida de poder adquisitivo. En todo caso se estará a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 35.- Plus de Convenio

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta al grupo o subgrupo al que se pertenezca. No obstante, se podrá percibir Plus de Convenio en cantidad superior en función del grado consolidado, por haber desempeñado con anterioridad puestos de nivel superior.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos es la que figura en el anexo 1. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados que constan en dicho anexo, deberá ser informada por la Comisión de Seguimiento y aprobada por el órgano de gobierno del Ayuntamiento.

Art. 36.- Complemento específico

Se asignará un único complemento específico a los puestos de trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, jornada partida, penosidad, peligrosidad, toxicidad, incompatibilidad, nocturnidad y especial dedicación.

Art.37.- Horas extraordinarias

Con carácter general queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el ámbito de esta administración.

1. Son horas extraordinarias las que se realizan excediendo la duración máxima de la correspondiente jornada ordinaria de la persona trabajadora. Su realización deberá ser autorizada previamente y comunicada a los representantes legales de las personas trabajadoras.

2. Las horas extraordinarias se clasifican:

a) De fuerza mayor, que son aquellas que deben realizarse por una necesidad perentoria un problema puntual o por razones de urgencia; para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las definidas en el Real Decreto 2.064/1995, de 22 de diciembre y demás disposiciones vigentes en la materia. Son ocasionales y no previsibles.

No se tienen en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria anual ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas. Ello sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

b) Habituales, que son las que se realizan de forma habitual, por falta de previsión, o deficiente estructuración de los Departamentos, no pudiendo superar el límite de 80 horas al año, salvo lo previsto en la legislación vigente.

3. Las horas extraordinarias se retribuyen de la siguiente manera:

Serán compensadas en tiempo a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábados tarde, domingos, días festivos u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente en la misma proporción que la compensación por tiempo. El trabajador podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio se fijará de común acuerdo entre el Ayuntamiento y la persona trabajadora.

Art. 38.- Antigüedad

Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por los trabajadores de las cantidades económicas establecidas por trienio en la ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores independientemente de la relación contractual que hayan tenido o tengan con el Ayuntamiento.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios profesionales prestados en el Ayuntamiento y en las administraciones de procedencia, desde el día de inicio de la relación laboral, reconociéndose de igual modo esta antigüedad en el contrato de los trabajadores.

En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será motivo de compensación o absorción.

En el supuesto de que la cantidad que actualmente se percibe en concepto de antigüedad sea superior a la resultante de aplicar el complemento salarial de la antigüedad pactada en este convenio, se seguirá percibiendo la actual, hasta que dichas cantidades se equiparen o sean superadas por las cuantías establecidas en este convenio, momento en que se pasarán a percibir éstas.

Art. 39.- Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se percibirán el 30 de junio y 20 de diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de retribuciones complementarias.

Art. 40.- Incentivos y pluses

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

Plus de domingos y festivos: Todos aquellos trabajadores que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en Centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año, percibirán un plus de 15 € por jornada completa trabajada, además del disfrute del día trabajado, en el caso de ser festivo, en fecha distinta.

Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada. A tal efecto se entenderá por jornada completa la efectivamente realizada por el trabajador pudiendo, por lo tanto, coincidir con uno o más días naturales.

Además, para el personal que presta sus servicios en la Residencia de la Tercera Edad, se establecen retribuciones especiales para determinadas jornadas en el año.

Plus jornada de Navidad y Año Nuevo (mañana y tarde).

Cocineras y cuidadoras: 24,53€.

Plus jornada de Nochebuena y Nochevieja.

Noche: 40,60 €. Cuidadoras.

Tarde: 24,53 €. Cuidadoras y Cocineras.

Art. 41.- Dietas y desplazamientos

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2.002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

Art. 42.- Indemnizaciones

El Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del permiso de conducir a aquellos trabajadores que en su convocatoria de ingreso no figurará tal requisito y les fuese exigido obtenerlo con posterioridad.

De igual modo, el Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del carné de manipulador de alimentos y/o productos fito-sanitarios, a aquellos trabajadores o trabajadoras a quienes les resulte obligatorio para el desempeño de sus funciones.

Art. 43.- Anticipos

Los trabajador/as podrán solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico), siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de 12 meses. La concesión o denegación de estos anticipos se realizará en todos los casos directamente por la Alcaldía-Presidencia y su abono, en el caso de ser concedido, se efectuará por Depositaria a la presentación del oficio de autorización de la Alcaldía- Presidencia a la misma previa justificación por parte del trabajador. La denegación deberá ir acompañada de las razones que la justifiquen.

Art. 44.- Anticipo de sueldo devengado

Todos los trabajador/as tendrán derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90 % del salario mensual (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico) que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, siendo abonado en la misma forma que en el artículo anterior. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mes siguiente.

Art. 45.- Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda, salvo situaciones extraordinarias.

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 EMPRESA: Nombre del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social del Ayuntamiento y 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 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.

Art. 46.- Quebranto de moneda

El Ayuntamiento 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.

Art. 47.- Justificación de haberes

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajador/as la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

Art. 48. Seguro de vida, muerte, e invalidez por accidente laboral

El Ayuntamiento de Torrijo del Campo posee su Seguro de Responsabilidad Civil en la actualidad con la compañía CASER teniendo cobertura para los accidentes de trabajo con un tope de 300,000 euros.

CAPÍTULO IX – OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 49.- Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes

El empleado público con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, el empleado público deberá haber prestado servicios, con carácter de fijez, en el Ayuntamiento durante dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad, considerando para ello el tiempo trabajado en la administración de procedencia.

La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el órgano competente. No podrá tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

El empleado público, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría en la misma localidad o centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse con una antelación mínima de 15 días.

Producida la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

Art. 50.- Suspensión por privación de libertad

La privación de libertad del empleado público, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento de su puesta en libertad.

Art. 51.- Incapacidad temporal.

El trabajador en situación de baja, seguirá percibiendo el total de sus haberes reales o la diferencia hasta completar los mismos, cuando reciba prestaciones con cargo a la seguridad social, desde el primer día, tanto por IT como cuando la causa de la baja sea por accidente laboral o enfermedad profesional, y mientras persista dicha situación.

Todo el tiempo en que dure la incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones, salvo los complementos ligados al puesto de trabajo.

A tales efectos, se aplicará el artículo 54 del VIII Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, publicado por Resolución de 9 de mayo de 2023.

CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 52.- Derecho a la formación

1. Principios generales

El Ayuntamiento precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los derechos y beneficios, según las clases de formación, que se indican en el presente título.

2. Indemnizaciones por razón de servicio

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan por la realización y asistencia a los cursos previstos en el presente Título, con arreglo a la siguiente graduación, además del pertinente permiso retribuido:

a) Cursos organizados por el Ayuntamiento o por cualquier otra Administración Pública o entidad privada considerados de obligatoria asistencia para el personal afectado. En estos casos se abonarán íntegramente las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos.

b) Cursos cuya asistencia sea a petición de los interesados, relativos a las materias y cometidos propios de sus puestos de trabajo y cuenten con la aprobación del Ayuntamiento. En estos casos se abonarán hasta el 60% de las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos, porcentaje que quedará fijado en el acuerdo de aprobación citado.

c) Otros cursos. En la realización de otros cursos no previstos en los apartados anteriores, los trabajadores autorizados a su asistencia gozarán únicamente de los correspondientes permisos retribuidos.

3. Procedimiento

El procedimiento de solicitud y autorización para la asistencia a cursos será el siguiente:

a) Solicitud, en su caso, del interesado.

b) Visto bueno del responsable de la unidad administrativa correspondiente.

c) Visto bueno de la Comisión de Formación para aquellos cursos no incluidos en el Plan Anual de Formación.

d) Autorización por parte del Ayuntamiento u órgano en quien delegue.

Art. 53.- Estudios para la obtención de título académico o profesional

El empleado público que curse con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, tendrá los siguientes derechos:

a) Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo. Estos permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita. En todo caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente la regularidad con la que cursa los estudios, para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

Art. 54.- Cursos de perfeccionamiento profesional

1. Cursos homologados

Los empleados públicos admitidos a cursos organizados por el Ayuntamiento en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para los trabajadores o trabajadoras, tendrán los siguientes derechos, para la asistencia regular a los cursos, siempre que la organización del trabajo así lo permita:

a) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Adaptación de los turnos vacacionales.

c) Permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

2. Duración anual

Para facilitar la formación profesional se compromete a conceder 50 horas al año para asistir a los cursos de perfeccionamiento profesional siempre que el mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional de la Administración, una vez supervisado por la comisión de Formación y el Ayuntamiento.

Art. 55.- Cursos de reconversión y capacitación profesional

1. Organización de los cursos

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores o trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador o trabajadora en un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

2. Acciones formativas

Para optar a la Promoción Profesional sólo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de la promoción profesional o del concurso que sean aprobadas por la Comisión de Formación.

Los cursos de formación podrán realizarse a propuesta de las Centrales Sindicales o de la propia Ayuntamiento, pudiendo desarrollarse en sus propios centros.

3. Financiación de la formación

Para el desarrollo de este capítulo, se asignará la correspondiente partida presupuestaria.

Art. 56.- Comisión de Formación

1. Integración de la Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, la cual se integra en la de Interpretación y Seguimiento del Convenio, para la planificación de cursos de reconversión, capacitación profesional y carrera profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los traba-

jadores o trabajadoras, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los empleados o empleadas que deban participar en los mismos.

CAPÍTULO XI – IGUALDAD DE GÉNERO.

Art. 57 – Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

La empresa 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.

Art. 58 – Plan de igualdad

Siguiendo lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

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

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria.

Se establece el plazo máximo de 1 año para el cumplimiento de dicha obligación.

Art. 59 – Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el plazo máximo de 1 año se negociará con la representación de las y los trabajadores 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 posteriores Convenios Colectivos 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).

Art. 60 – Violencia de género

Para la lucha contra la Violencia de Género, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

En el Plan de Igualdad de la empresa se incluirán medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género, así como campañas de sensibilización, denuncia y prevención.

CAPÍTULO XII- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 61.- Normativa aplicable

El Ayuntamiento deberá cumplir y asumir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Art. 62.- Medidas preventivas

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberán caer en modo alguno sobre los trabajadores.

El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de la jornada a desempeñar por el trabajador. El trabajador que haya obtenido adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. Se incluye en esta adaptación el cambio temporal del puesto de trabajo.

Art. 63.- Fomento de la Protección

El Ayuntamiento deberá:

1.- Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores en la misma.

2.- Determinar y evaluar los factores de riesgo.

3.- Elaborar, en el plazo de 6 meses desde la firma del presente acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad.

4.- Garantizar una formación adecuada y práctica en esta materia a todos los trabajadores.

5.- Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes laborales, enfermedades, y sobre los índices de siniestralidad.

6.- A designar al menos a un trabajador, con la formación adecuada, para que se haga cargo de las tareas de prevención (Ley 31/1995).

Art. 64.- Primeros auxilios de educación sanitaria

Se impartirán cursos por personal cualificado, dando opción para asistir a los mismos a todos los trabajadores.

Art. 65.- Revisión médica

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico al personal con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Ayuntamiento 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.

Art. 66.- Útiles de trabajo y vestuario

El Ayuntamiento facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicios en puestos de trabajo, que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad e higiene o protección, así como al personal que deba usar uniforme; igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie, así como ropa de abrigo.

Siempre que se incorpore personal nuevo, antes de empezar a trabajar se le facilitarán los útiles de trabajo y vestuario que correspondan. Al personal fijo de nuevo ingreso se le facilitará cuando se produzca su incorporación. Al personal eventual también se le facilitará cuando la duración de su contrato así lo requiera.

El vestuario mínimo consistirá en dos equipaciones de invierno y dos de verano, con colores a convenir entre el Ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma.

Art. 67.- Asesoramiento y defensa legal

El Ayuntamiento 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 la Ayuntamiento, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera a excepción de los casos en los que medien dolo o culpa.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadores en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil y administrativa.

CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES

Art. 68 - Derechos de representación

A) Representantes de los Trabajadores

De conformidad con la normativa vigente se contemplan a los representantes de los trabajadores las siguientes

FACULTADES:

1. Asistir un delegado, con voz y sin voto, a las reuniones de la Comisión de seguimiento de personal.

2. Recibir información trimestral sobre la política de personal de la Ayuntamiento.

3. Emitir informe, a solicitud de la Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:

a. Traslado total o parcial de las instalaciones.

b. Planes de formación del personal.

c. Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4. Ser informados de las sanciones impuestas por faltas cometidas por algún trabajador/a.

5. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

a. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c. Cantidades que perciba cada trabajador/a por complemento personal, de productividad, gratificaciones por horas extraordinarias y pluses.

6. Conocer trimestralmente los datos disponibles sobre nombramientos, contratación, cumplimiento de horarios, el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.
8. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
9. Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.
10. Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.
11. Informar a los trabajador/as en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado.
12. Mediar en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, permisos, licencias, cumplimiento de horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.
13. Recibir copia básica de los contratos de los trabajadores.

GARANTÍAS Y DERECHOS:

- 1.- El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, sin que se entorpezca su normal funcionamiento.
- 2.- La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
- 3.- Ser oído en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometido alguno de ellos durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- 4.- Un crédito conjunto de 180 horas anuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo. Las horas utilizadas por reuniones convocadas a instancia del Ayuntamiento, por pruebas selectivas o negociación colectiva no se contabilizarán como horas sindicales y si se realizan fuera de la jornada laboral se acumularán al crédito anual.
- 5.- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.
- 6.- No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- 7.- Tener acceso a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.
- 8.- Recibir copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I y de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

Para lo no mencionado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores

Art. 69.- Derecho de huelga

En caso de huelga, el Ayuntamiento y el Comité de Huelga, establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 70.- Secciones sindicales

La corporación reconocerá las secciones sindicales que se pueden constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos correspondientes.

Art. 71.- Derecho de Reunión

Están legitimados a convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados sindicales.
- b) El comité de empresa o los delegados de personal.
- c) Un número de trabajadores del Ayuntamiento, no inferior al 33% de la plantilla.
- d) Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo entre el órgano de gobierno del Ayuntamiento y quienes estén legitimados a convocar reuniones.
- e) Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trata.
- f) La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO XIV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 72.- Régimen Disciplinario

En cuanto al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el título VII del Estatuto básico del empleado Público, al que nos remitimos en su contenido, si bien los incumplimientos laborales, por los que el personal podrá ser sancionado, será de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. La falta de aseo y limpieza personal.

5. No comunicar al Ayuntamiento los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

6. Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

8. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales del Ayuntamiento, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo

3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

5. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

6. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.

7. Fumar o consumir alcohol o drogas durante la prestación del servicio.

8. La falta del respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

9. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada falta muy grave.

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. 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.

2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, expresión de género, características sexuales y el acoso moral y sexual.

3. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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

5. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

6. 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.

7. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

8. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

9. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

10. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

11. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
12. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
13. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
14. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
15. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
16. El acoso laboral.
17. Dar a conocer el proceso patológico e intimidación de la persona residente o usuaria y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
18. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
19. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.
20. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
21. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a las personas residentes, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes, o a cualquier otra persona que se relaciona con el Ayuntamiento,
22. Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del centro o servicio.
23. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.
24. El acoso sexual y moral.
25. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización del Ayuntamiento.
26. La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias del centro o servicio.
27. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de las personas residentes o usuarias al propio domicilio del personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
28. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
29. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
30. La falta de disciplina en el trabajo.
31. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
32. Rehuser o retrasar injustificadamente el desplazamiento al domicilio de una persona usuaria del servicio de teleasistencia para la atención de situaciones de necesidad.
33. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
34. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
35. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

SANCIONES.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - e) Apercibimiento.
 - f) 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.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas del Ayuntamiento, reguladoras de materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongan al mismo.

Para que alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior pueda prevalecer, será preciso el conocimiento previo y resolución por la Comisión Paritaria de Seguimiento de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Si por Ley se impusiesen a este colectivo obligaciones superiores a las contempladas en el Presente Convenio, las condiciones de prestación del servicio serán objeto de negociación específica con el Delegado de Personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A los solos efectos de deducciones por licencias sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complementos específico).

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Acuerdo que requieran solicitud, se harán de forma escrita. La no contestación expresa por escrito en un periodo no superior a quince días naturales, supondrá automáticamente el reconocimiento de lo solicitado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En todos aquellos artículos donde se hace referencia a “días hábiles” se entenderán como tales los que corresponde trabajar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Los grados de parentesco, a los que se hace referencia en el capítulo IV, son referidos tanto a consanguinidad como a afinidad, ya sea matrimonio o pareja de hecho y serán considerados como límite máximo a alcanzar, siendo el mínimo el correspondiente al propio trabajador/a.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento, Comunidad Autónoma y la Administración del Estado, debiendo, por la comisión de seguimiento, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Lo regulado en este Convenio y que contravenga lo estipulado en el artículo 8 del RDL 20/2012, de 13 de julio de Medidas para Garantizar la Estabilidad Presupuestaria y de Fomento de la Competitividad, queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 el Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas este convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de Los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas

productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes mencionadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión paritaria a este respecto se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

ANEXO 1

GRUPOS

Grupo A (A1): Titulado Universitario de Grado.

Grupo B (A2): Titulado/a Medio/a, Diplomatura Universitaria, Formación Profesional de tercer grado o equivalente

Grupo C (C1): Bachiller superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente

Grupo D (C2): Graduado escolar, graduado en ESO, Formación Profesional de primer grado o equivalente

Grupo E: (Agrupaciones Profesionales) Certificado de escolaridad o estudios primarios.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

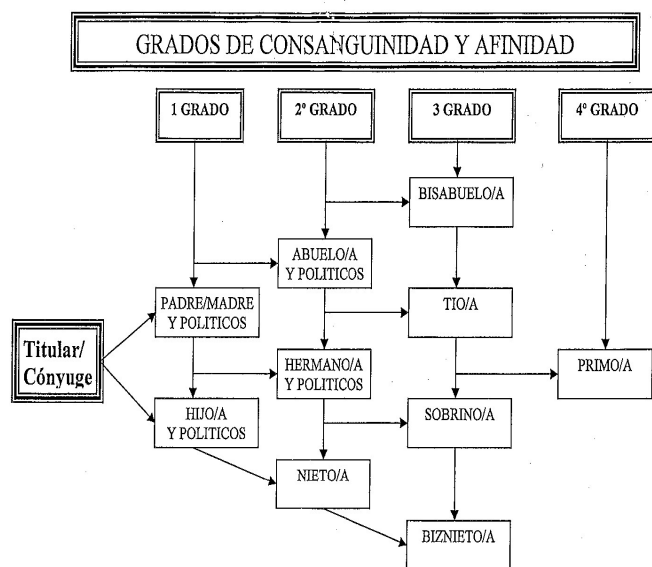
GRUPO B (A2)

GRUPO C (C1) Gobernante

GRUPO D (C2) Operario/a Servicios Múltiples, Monitor/a ludoteca, Informador/a turístico, Gerocultor/a, Aux. Ayuda a domicilio.

GRUPO E Vigilante nocturno.

Las retribuciones del personal distribuido en estas categorías, serán incrementadas, anualmente, según lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado.



El presente convenio ha sido negociado por Comisiones Obreras como representación sindical, la Representante de los trabajadores y el Excmo. Ayuntamiento de Torrijo del Campo, quienes se reconocen como interlocutores válidos para la presente negociación.
En Torrijo del Campo a 15 de noviembre de 2023.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 2024-0091

HÍJAR

NOTIFICACIÓN COLECTIVA Y ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL PADRÓN CORRESPONDIENTE A LA TASA POR SUMINISTRO DE AGUA.

Por Decreto de Alcaldía-Presidencia núm. 5/2024 se ha aprobado y dispuesto el sometimiento a exposición pública del Padrón de la Tasa por Servicio de Suministro de Agua Potable, correspondiente al 2º semestre del ejercicio 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 88 del Reglamento General de Recaudación, se hace pública la apertura del período voluntario de cobranza.

Dicho Padrón se encuentra expuesto al público por término de 15 días hábiles en las dependencias municipales desde la inserción del presente anuncio en el "Boletín Oficial" de la provincia y en el Tablón del Ayuntamiento.

El plazo para el pago en voluntaria será de dos meses, a contar desde la fecha de publicación en el Boletín.

El pago podrá efectuarse a través de cualquier entidad colaboradora autorizada o en las oficinas del Ayuntamiento en horario de atención al público; los contribuyentes que dentro de los veinte primeros días no hayan recibido la documentación de pago podrán reclamarla en el Ayuntamiento, sin que su falta de recepción exima de la obligación de realizar el pago. Los recibos domiciliados serán cargados directamente en las cuentas señaladas por los contribuyentes.

Transcurrido el período voluntario de cobranza sin que se haya hecho efectivo el pago, se incurrirá en los recargos establecidos en el art. 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria, y vencido el plazo de ingreso en vía de apremio se exigirá un recargo del 20% del importe de la deuda no ingresada más los intereses de demora.

Régimen de Recursos:

Recurso de reposición ante el órgano que aprobó la liquidación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón o matrícula. Contra su desestimación expresa o presunta, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de la notificación de la resolución del recurso de reposición si fuese expresa y, si no lo fuese, en el plazo de seis meses desde el día siguiente a aquél en que se produzca el acto presunto.

No podrá simultanearse la interposición del recurso de reposición y la reclamación económica-administrativa.

Híjar, a fecha de la firma electrónica del documento.- El Alcalde Presidente, Jesús A. Puyol Adell.

Núm. 2024-0088

ALBALATE DEL ARZOBISPO

TASA POR SERVICIO DE ABASTECIMIENTO DE AGUA. NOTIFICACIÓN COLECTIVA, ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA Y PERIODO VOLUNTARIO DE COBRANZA CORRESPONDIENTE AL CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO 2023

EXTRACTO Anuncio de exposición pública de la aprobación por Resolución de Alcaldía de fecha 10/01/2024 del Padrón Municipal de la Tasa por Servicio de Abastecimiento de Agua de Albalate del Arzobispo, correspondiente al cuarto trimestre del año 2023. El padrón se encuentra expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por el plazo de quince días hábiles, desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Albalate del Arzobispo, a 10 de enero de 2024. La Alcaldesa, Fdo.: Celia Trullén Carbo

ANUNCIO**AYUNTAMIENTO DE ALBALATE DEL ARZOBISPO****Normas de recaudación en periodo voluntario de los padrones de tributos municipales 2023.****1. Conceptos.**