

SECCIÓN QUINTA

Núm. 7601

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Quinto

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Quinto.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Quinto para los años 2025 a 2028 (código de convenio 50100382012016), suscrito el día 3 de junio de 2025 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 29 de julio de 2025, junto con la documentación requerida el 1 de octubre de 2025 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 16 de octubre de 2025. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

TEXTO DEL CONVENIO

ÍNDICE

- Artículo 1. Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Indivisibilidad del convenio.
- Artículo 5. Denuncia y prórroga del convenio.
- Artículo 6. Comisión de seguimiento.
- Artículo 7. Condiciones más favorables.
- Artículo 8. Compensación.
- Artículo 9. Absorción.
- Artículo 10. Unidad de convenio.
- Artículo 11. Organización del trabajo.
- Artículo 12. Clasificación profesional.
- Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.
- Artículo 14. Organización interna.
- Artículo 15. Registro administrativo del personal.
- Artículo 16. Jornada laboral.
- Artículo 17. Calendario laboral.
- Artículo 18. Exceso de jornada.
- Artículo 19. Teletrabajo.
- Artículo 20. Bolsa de horas recuperables.
- Artículo 21. Vacaciones anuales.
- Artículo 22. Permisos.
- Artículo 23. Permiso por nacimiento, adopción, lactancia.

N B O P

- Artículo 24. Reducción de jornada por cuidados de hijos, familiares, protección y asistencia social, permiso por Violencia de Género.
- Artículo 25. Jornada reducida por interés particular.
- Artículo 26. Situaciones laborales. Excedencias.
- Artículo 27. Igualdad de trato y oportunidades hombre-mujer.
- Artículo 28. Plan de igualdad.
- Artículo 29. Prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- Artículo 30. Violencia de género.
- Artículo 31. Empleo estable.
- Artículo 32. Acceso y oferta de empleo público.
- Artículo 33. Provisión.
- Artículo 34. Acceso al empleo público.
- Artículo 35. Contratación laboral.
- Artículo 36. Movilidad funcional. Encomienda de funciones.
- Artículo 37. Formación y cualificación del personal.
- Artículo 38. Jubilación.
- Artículo 39. Retribuciones básicas.
- Artículo 40. Complemento específico.
- Artículo 41. Complemento de productividad.
- Artículo 42. Horas extraordinarias.
- Artículo 43. Antigüedad.
- Artículo 44. Pagas extraordinarias.
- Artículo 45. Incentivos y pluses.
- Artículo 46. Dietas y desplazamientos.
- Artículo 47. Nómina.
- Artículo 48. Quebranto de moneda.
- Artículo 49. Incremento retributivo.
- Artículo 50. Incapacidad temporal.
- Artículo 51. Anticipo.
- Artículo 52. Mejora de la calidad de los servicios.
- Artículo 53. Ayudas sociales a los empleados.
- Artículo 54. Premio por antigüedad.
- Artículo 55. Seguro de vida, muerte o invalidez.
- Artículo 56. Normativa aplicable.
- Artículo 57. Medidas preventivas.
- Artículo 58. Comités de seguridad y salud. Delegado prevención.
- Artículo 59. Vigilancia de la salud.
- Artículo 60. Útiles de trabajo y vestuario.
- Artículo 61. Adaptación del puesto de trabajo.
- Artículo 62. Protección del embarazo y lactancia natural.
- Artículo 63. Del medio ambiente.
- Artículo 64. Derecho de representación.
- Artículo 65. Derecho de reunión.
- Artículo 66. Régimen disciplinario.
- Artículo 67. Ejercicio de la potestad disciplinaria.
- Artículo 68. Faltas disciplinarias.
- Artículo 69. Sanciones.
- Artículo 70. Prescripción de las faltas y sanciones.
- Artículo 71. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.
- Artículo 72. Presunción de inocencia.
- Artículo 73. Asesoramiento y defensa legal.
- Artículo 74. Despido improcedente.
- Disposiciones adicionales.
- Anexo 1. Grados de parentesco.
- Anexo 2. Grupos de clasificación del personal por titulación.
- Anexo 3. Complementos específicos - RPT.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio colectivo será de 4 años, El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ y extenderá su vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil veintiocho.

Artículo 4. *Indivisibilidad del convenio.*

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

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

CAPÍTULO II

PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Artículo 5. *Denuncia y prórroga del convenio.*

Se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con cuarenta y cinco (45) días de antelación a la fecha de vencimiento. Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

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

Artículo 6. *Comisión de seguimiento.*

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



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

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

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

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

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de diez (10) días, fijando en todo caso la fecha, hora y orden del día de la reunión de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 7. *Condiciones más favorables.*

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

Artículo 8. *Compensación.*

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

Artículo 9. *Absorción.*

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

Artículo 10. *Unidad del convenio.*

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

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

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



Artículo 12. Clasificación profesional.

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

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

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

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

Grupo

A1

A2

B

C1

C2

AP (Agrupaciones profesionales)

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

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

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 14. Organización interna.

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

Artículo 15. Registro administrativo del personal.

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

Artículo 16. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media 37,5 h semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos veintisiete horas anuales máximas 1.627 horas anuales.

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

Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de cinco 5 horas seguidas. En jornada partida o parcial, siempre que una de las partes de la misma supere las cinco horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional.

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

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

HORARIO LABORAL COMÚN: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a jornadas continuadas de mañanas o de tardes.

HORARIO LABORAL COMÚN CON JORNADA PARTIDA: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 7:00 y 22:00 horas.

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

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

Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que las necesidades del servicio y horarios lo permitan.

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

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

Artículo 17. Calendario laboral.

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

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

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



Cuando coincidan con sábado alguno de los catorce (14) días inhábiles, automáticamente en compensación, se disfrutará como festivo el día fijado en el calendario laboral que cada año se haya pactado. Se asemejarán a días de libre disposición atendiendo y respetando las necesidades de los servicios.

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

Asimismo, el calendario laboral incorporará cada año natural, los días de permiso cuando alguna festividad laboral de ámbito nacional, autonómico o local de carácter retribuido y no recuperable, coincidan en sábado o domingo en dicho año.

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

Artículo 18. *Exceso de jornada.*

Las disposiciones del presente Convenio no implicarán en ningún caso un aumento o disminución de la jornada máxima anual. Por ello, y al final de cada año laboral, se revisarán aquellos puestos en los que algún trabajador exceda o no alcance el mencionado límite.

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

El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados/as, con carácter semestral, la previsión de horarios y turnos a realizar.

Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando, al menos, tres fines de semana al mes de descanso, salvo aquellos servicios que por sus circunstancias especiales realicen su jornada en festivos y/o fines de semana.

La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal de educación de personas adultas, de la escuela infantil y de la escuela de música se adecuará a lo dispuesto en este convenio y en los contratos laborales, y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo.

El Ayuntamiento facilitará la jornada continua en los servicios en los que sea posible su implantación.

Artículo 19. *Teletrabajo.*

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

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo, será excepcional cuando sea por propio interés del trabajador, habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Será objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplará criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

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

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

5. La Corporación evaluará el establecimiento del teletrabajo, en el ámbito de la negociación colectiva para implantar este sistema.

6. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

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

N P O B

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

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

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

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

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

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

h) Medios de control empresarial de la actividad.

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

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

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

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

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

Artículo 20. *Bolsa de horas recuperables.*

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

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

3. Se realizará un reglamento para el funcionamiento de esta bolsa.

Artículo 21. *Vacaciones anuales.*

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

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o veintidós días (22 días) hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero (15 de enero) del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días (5 días) hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. De estos veintidós (22) días hábiles, un máximo de cinco (5), podrán disfrutarse sin ser consecutivos.

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

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el/la trabajador/a y la administración. Para ello el/la trabajador/a propondrá por escrito en primer lugar las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se

N P O B

considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la corporación. Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1.º Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores/as, y de estos con la corporación. En ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada Servicio, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

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

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

El plan anual de vacaciones lo aprobará el órgano competente, oída la representación de los/as trabajadores/as, preferentemente antes del día treinta de abril (30 de abril) de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 artículo 48 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con o una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en este Ayuntamiento, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 15 de enero de cada año, respectivamente.

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

- 15 años de antigüedad: 23 días hábiles.
- 20 años de antigüedad: 24 días hábiles.
- 25 años de antigüedad: 25 días hábiles.
- 30 años de antigüedad: 26 días hábiles.

Artículo 22. *Permisos.*

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

a) Quince días (15) naturales razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b) Cinco días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos y tres días por parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tíos o sobrinos (carnales), por el tiempo imprescindible para asistir al funeral, previa autorización de alcaldía. Disponiéndose de ellos de forma continuada.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

BOFN

c) Cinco días (5) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos, previa justificación y autorización de Alcaldía, durante el proceso terapéutico u hospitalización del que trae causa.

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada y será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave recogido en el Art. 24 punto A del presente convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

En el supuesto de hospitalización por parto sin complicaciones médicas del cónyuge, este permiso será incompatible con el de paternidad.

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

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

e) Por matrimonio de hijo/a dos días naturales y un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado en línea directa o colateral, este permiso se disfrutará en el día de la celebración siempre y cuando se permita y contemple en la legislación aplicable.

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

g) Por traslado de domicilio acreditado 1 días.

h) Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, los/as empleados/as públicos/as tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos/as menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

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

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

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

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

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



n) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y autorización previa de la corporación, durante un máximo de 6 días al año o cuarenta y cinco horas de trabajo al año.

o) Asuntos particulares, todo trabajador/a, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis (6) días por razones particulares por cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

2. Licencia sin sueldo.

El personal afectado por este convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso, durante el periodo de la licencia no se pierde la relación laboral con el Ayuntamiento debiendo permanecer en situación de alta en la seguridad social.

3. Licencia por estudios.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

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

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

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

Artículo 23. Permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y lactancia.

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: Tendrá una duración de dieciséis (16) semanas o las establecidas por ley, 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

BN P O B

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.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de 16 semanas o las establecidas por ley. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se

N P O B

establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) 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 16 semanas, o las establecidas por ley, 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 dieciocho 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 2 del artículo 15, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las 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.

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

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor laboral, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

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



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

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

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

- Disfrute de vacaciones agotando la licencia de nacimiento.

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

Artículo 24. Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares, protección y asistencia social, permiso por violencia de género.

a) 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 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.

Un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio, art. 22, punto 1.c.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al sesenta y cinco (65) por ciento (%).

N P O B

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

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

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

b) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as empleados/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados/as públicos/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en

los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

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

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

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios. Corresponde al trabajador/a aportar la debida acreditación que justifique el disfrute de cada uno de los permisos.

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

c) Permiso por razón de violencia de género sobre el/la empleado/a público/a, las faltas de asistencia de los/as empleados/as públicos/as víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la



aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la empleada pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Artículo 25. Jornada reducida por interés particular.

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

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

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

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

Artículo 26. Situaciones laborales. Excedencias.

En relación con las situaciones de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

26.1. Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia no superior a tres (3) años, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada y planificada hasta que el menor cumpla los tres años, a contar desde el nacimiento del hijo/a o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el hijo/a tiene una discapacidad física, psíquica o sensorial y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) años.

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

La situación de excedencia por el cuidado del hijo/a conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

El empleado público con una relación con la corporación de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

26.2. Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) años, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada y planificada, en el supuesto de cuidado de

BOFN

familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

Relación con el Ayuntamiento de Quinto de carácter temporal, el trabajador podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

26.3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

26.4. Excedencia voluntaria.

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

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

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

En los dos primeros años de la excedencia, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento

26.5. Excedencia por razón de incompatibilidad.

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



26.6. Excedencia por razón de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin 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 desempeñaran, 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 seis primeros meses de esta excedencia la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

26.7. Excedencia por razón de violencia terrorista.

Los empleados/as públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.

Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO V

IGUALDAD DE GÉNERO

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

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

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

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

Artículo 28. *Plan de igualdad.*

A partir del 7 de marzo de 2022 es obligatorio en todas las empresas con 50 o más trabajadores.

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

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

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que,



aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.

d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

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

Se constituirá una mesa negociadora para la elaboración del plan de igualdad en un plazo máximo de 1 año a partir de la firma de este convenio.

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

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de 1 año se negociará con la representación de los/as empleados/as públicos/as un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

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

Artículo 30. Violencia de género.

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

La empleada pública víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero

en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

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

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

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



Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18). Durante los 6 primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROVISIÓN, FORMACIÓN

Artículo 31. *Empleo estable.*

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

Artículo 32. *Acceso y oferta de empleo público.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. *Provisión.*

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

1. REINGRESO DEL PERSONAL EN EXCEDENCIA

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



2. MOVILIDAD INTERNA

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

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

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

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de diez días (10 días) naturales,

a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Tablón de Edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.

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

Los/as aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes. La lista de admitidos/as y excluidos/as se publicará en el tablón de edictos de la corporación una vez finalice el plazo de presentación de instancias, y en el plazo máximo de quince (15) días.

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

3. PROMOCIÓN INTERNA

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

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

1. Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

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

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación

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

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

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

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

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

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

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

4. PROMOCIÓN POR FORMACIÓN.

“Las reglas establecidas en este artículo se aplicarán subsidiariamente en tanto en cuanto se desarrolla la carrera horizontal por las leyes de función pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, sin que ello suponga un incremento de la masa salarial superior al fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

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

Grupo	Mínimo	Máximo
A1	22	30
A2	18	26
B	14	22
C1	14	22
C2	14	18
AP	10	14

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

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los/as empleados/as, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. En este sentido, será reconocida la formación impartida por la FAMCP en el ámbito de su Plan de Formación. Los cursos de formación se valorarán solo con una antigüedad máxima de diez años

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años 4 años de antigüedad el primer salto y dos años los posteriores y una serie de horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/a, según su grupo de clasificación. La formación requerida para cada uno de los grupos será la siguiente:

- Grupo AP. 30 horas.
- Grupo C2. 60 horas.
- Grupo C1. 90 horas.
- Grupo B. 90 horas.
- Grupo A2. 90 horas.
- Grupo A1. 90 horas.

Hasta tanto se desarrolle la carrera horizontal por las leyes de Función Pública según lo previsto en el artículo 17 TRLEBP, la carrera horizontal del personal municipal se ha venido y seguirá desarrollándose al amparo de lo dispuesto en el artículo 21.1.f) de la Ley 30/1984*, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

* f) El grado personal podrá adquirirse mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las corporaciones.

ÓRGANO DE RECONOCIMIENTO.

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

EFFECTOS ECONÓMICOS DEL RECONOCIMIENTO.

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

Al tramo de acceso no le corresponderá retribución alguna por este concepto. En todo caso, los efectos económicos de la acumulación de cada tramo de carácter profesional lo serán a partir del primer día del mes siguiente a su reconocimiento.

5. PROMOCIÓN INTERNA CRUZADA.

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

N P O B

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

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

6. NUEVO INGRESO

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

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

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

FASE OPOSICIÓN (60%)

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

FASE DE CONCURSO (40%)

En la fase de concurso se valorará, hasta un máximo de 4 puntos, la experiencia, titulación académica y formación.

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

EXPERIENCIA:

Servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías en la Corporación y en otras administraciones públicas.

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

TITULACIÓN ACADÉMICA:

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

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

FORMACIÓN:

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

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

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

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

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

Artículo 34. Acceso al empleo público.

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete (7) por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido

de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

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

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

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

Artículo 35. Contratación laboral.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos (2) meses se atenderán mediante la contratación laboral, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección de personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de dos años (dos años), resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional, en su periodo de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

Artículo 36. Movilidad funcional: encomienda de funciones.

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

a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.

c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

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

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

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

Artículo 37. Formación y cualificación del personal.

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

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

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

La formación también podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación y se contemplarán las dietas y el kilometraje.

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

Se podrá optar a permisos retribuidos de 20 horas al año, los cuales se podrán acumular por un periodo de 5 años con un total de 100 horas.

Artículo 38. Jubilación.

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

Se establecen las siguientes licencias por antigüedad consistentes en el disfrute de los siguientes días de permiso retribuido: Veinte días naturales de permiso retribuido en el año en el que se produzca la jubilación para el personal del Ayuntamiento de Quinto.

Este permiso solo podrá disfrutarse en el caso de que no suponga una merma en el servicio público y siempre que no se rebasen los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, no dando lugar a contratación de personal adicional para cubrir dicho permiso. En caso que estas situaciones no pudieran garantizarse, el permiso no podrá ser disfrutado.

1. Jubilación Parcial.

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

CAPÍTULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 39. Retribuciones básicas.

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán en 14 mensualidades y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales atendiendo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 40. Complemento específico.

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

Artículo 41. Complemento de productividad.

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

Artículo 42. Horas extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de una hora y setenta y cinco de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva o nocturna, y dos horas y quince minutos de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y nocturna. Susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso a instancia del trabajador.

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

Grupo	Diurna	Festiva	Nocturna	Noct. y fest.
A1-A2	27,22	30,78	34,33	37,89
B-C1	21,31	24,87	28,41	31,96
C2	16,58	20,11	23,68	27,22
AP	15,39	18,94	22,50	26,04

Artículo 43. Antigüedad.

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

La cuantía a percibir por este concepto será de 14 mensualidades, la que determine, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres, o múltiplos de tres años y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado.

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

Artículo 44. Pagas extraordinarias.

Serán dos (2) al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios y complemento de puesto de trabajo que se perciba, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, los días veinte (20) y veinte (20), respectivamente. El importe de cada una de ellas será el fijado por la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

Artículo 45. Incentivos y pluses.

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

Artículo 46. Dietas y desplazamientos.

El/la empleado/a público que, por necesidad u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, le será de aplicación el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

El ayuntamiento pondrá a disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándose los kilómetros que realice a razón de 0,26€/kilómetro, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo.

Las dietas por manutención se cifran en la cantidad máxima de 30 € por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 15 € la media dieta, debiendo acreditarse con el correspondiente justificante.

Artículo 47. Nómina.

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

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al/la trabajador/a de un recibo individualizado de forma electrónica. que deberá reflejar claramente: Datos personales: Nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

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

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

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

Artículo 48. Quebranto de moneda.

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

Artículo 49. Incremento retributivo.

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

Artículo 50. Incapacidad temporal.

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

N P O B

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de las entidades locales se les reconocerán los siguientes complementos:

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

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

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento por los procesos de incapacidad temporal que impliquen:

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

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

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

d) Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

e) Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

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

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

h) En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

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

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en la Corporación.

AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal. Tendrán la consideración de ausencia justificada, cuando se presente el documento acreditativo correspondiente.

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

Artículo 51. Anticipo.

En lo referente a anticipos de la nómina, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades de nómina a devolver en un máximo de 24 mensualidades, que deberá ser justificado y necesitará para su concesión el acuerdo de la Comisión paritaria, con el Visto Bueno de Alcaldía. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Los trabajadores con contrato de duración determinada deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

CAPÍTULO VIII

GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 52. Mejora de la calidad de los servicios.

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

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SOCIAL

Artículo 53. Ayudas sociales a los empleados.

Los empleados públicos dispondrán de una aportación municipal para cubrir aquellos gastos derivados por la pérdida de lentillas, rotura de gafas graduadas o gafas de sol (en los puestos cuyo trabajo se desarrolle al aire libre) cuando esa pérdida o rotura quede manifiesta y vinculada al ejercicio de su trabajo.

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

—Rotura de un cristal de las gafas en el trabajo, 100% idénticos a los anteriores

—Rotura de la montura de las gafas en el trabajo, 100% hasta 200 €.

Se acreditará documentalmente que la rotura se ha producido en horario de trabajo. Se aplicará a gafas graduadas o a gafas de protección solar

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio. Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados en un tiempo máximo de tres meses, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitan.

Artículo 54. Premio por antigüedad. (Artículo eliminado finalmente. Se mantiene título para no variar el resto de artículos).

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

El Ayuntamiento de Quinto garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales según lo que tenga estipulado.

Fallecimiento: 12.000 euros.

Fallecimiento por accidente: 50.000 euros.

Fallecimiento por accidente de trabajo: 50.000 euros.

Fallecimiento por accidente de circulación: 50.000 euros.

Invalidez absoluta y permanente: 50.000 euros.

Gran Invalidez: 50.000 euros.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 56. Normativa aplicable.

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



Artículo 57. Medidas preventivas.

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

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

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

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

El número de sus representantes se constituirá así mismo de acuerdo con la normativa vigente en cada momento

Artículo 59. Vigilancia de la salud.

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

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, que se realizará en jornada y horario laboral, o subsidiariamente reconocido como tiempo efectivo de trabajo, al personal que, en todo caso, tendrá en cuenta, las características del puesto de trabajo que se ocupe, conforme a los protocolos de vigilancia de la salud vigentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

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

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

Artículo 60. Útiles de trabajo y vestuario.

Tendrán derecho a vestuario obligatorio y gratuito los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo; fundamentalmente el personal de Brigadas y limpiezas.

El Ayuntamiento facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicio en puestos de trabajo que impliquen un desgaste de prendas superior al normal o que requieran especiales medida de seguridad y protección, así como al personal que deba usar uniforme y ello, al menos, dos veces al año. Igualmente, e facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie según el siguiente detalle:

- En verano: Pantalón, polo o camisa, chaqueta y zapatos.
- En invierno: Pantalón, botas y jersey.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

El personal temporal tendrá derecho a la percepción de vestuario nuevo.

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

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan reconocido este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

Se establece el deber de custodia y conservación de los elementos entregados, con devolución a la finalización de la relación laboral de equipos, distintivos y otro material imperecedero y de carácter no personal/individual.

Artículo 61. Adaptación al puesto de trabajo.

Todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.



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

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

Artículo 62. Protección del embarazo y la lactancia natural.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, así como el periodo de lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, tendrán derecho a la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, del tiempo del mismo, o turno de trabajo, hasta que el menor cumpla 12 meses.

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

Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada, finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

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

2. La Corporación comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

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

Artículo 63. Del medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los/as trabajadores/as y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras.

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

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

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 64. Derechos de representación estatuto de los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del estatuto de los trabajadores y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación.

Los órganos específicos de representación del personal laboral son los delegados de personal, así como los Comités de Empresa.

La Representación Sindical es el órgano interlocutor de los Sindicatos que han obtenido representación en la Administración local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del

personal al servicio de las Administraciones públicas, participarán los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento (10%) en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, o que obtengan representación suficiente para formar parte de la Mesa de la Función Pública de trabajadores de las Administraciones Públicas en la Administración Estatal.

El/la delegado/a de Personal tendrá las siguientes competencias:

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

El representante sindical dispondrá de un crédito de horas según legislación vigente, retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

GARANTÍAS PERSONALES.

La representación de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

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

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

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

Artículo 65. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:
 - a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través del Delegado.
 - b) El delegado de Personal.
 - c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.
 - d) Los Comités de empresa.
2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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



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

DERECHO DE HUELGA.

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

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

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 66. Régimen disciplinario.

Los/as empleados/as públicos/as quedan sujetos en esta materia, a lo dispuesto en título VII, del RDL 5/2015, de 30 de octubre, del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y el capítulo IV del RDL 2/2015 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Artículo 67. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La corporación corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

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

Artículo 68. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

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

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

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

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

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

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

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

1. Se clasifican como faltas leves:

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

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

N P O B

- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad.
- e) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- f) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

- a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

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

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

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

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

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

n) La grave perturbación del servicio.

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

p) La grave falta de consideración con los administrados.

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

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

3. Se clasifican como faltas muy graves:

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

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

c) El abandono del servicio.

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

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

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

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

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

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

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

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

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



- o) El acoso laboral.
- p) La desobediencia abierta a las ordenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento Jurídico.
- q) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro
- r) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas de Aragón.

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

Artículo 69. Sanciones.

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

a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los/as funcionarios/as interinos/as o personal laboral no fijo comportará la revocación de su nombramiento o el despido disciplinario, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) Suspensión firme de funciones, o suspensión 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.

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

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

Artículo 70. Prescripción de las faltas y sanciones.

En el personal funcionario las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

En el personal laboral, las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días según el artículo 60.2 del estatuto de los trabajadores/as.

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

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

Artículo 71. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

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

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

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

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

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



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

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Artículo 72. Presunción de inocencia.

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

Artículo 73. Asesoramiento y defensa legal.

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

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

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

Artículo 74. Despido improcedente.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, o en cualquiera de la legislación vigente por la que se vea afectado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda. — A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad y complemento de puesto de trabajo).

Tercera. — El presente convenio consta de Exposición de Motivos, setenta y cuatro artículos, cinco disposiciones adicionales, y tres anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

Cuarta. — Funcionarización.

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

Quinta. — Los puestos de trabajo relacionados con el Museo de las Momias (guías turísticos), dispondrán de un mes completo de vacaciones al igual que el resto de personal. Su jornada laboral se distribuye en viernes, sábados, domingos y festivos, por lo que las vacaciones equivalen a cinco fines de semana al año de descanso.

El personal fijo asimilado al puesto de Aula de apoyo infantil, como a los de Escuela de Música, realizarán su jornada laboral anual distribuida en los meses de trabajo del propio servicio. Alcanzadas las horas anuales, el resto del tiempo será entendido como tiempo de descanso. El periodo de trabajo efectivo en el caso del aula de apoyo será de octubre a junio y de la Escuela de Música entre septiembre y junio o julio en función de los grupos, elaborándose anualmente un calendario de trabajo al inicio del curso escolar (septiembre de cada ejercicio).

ANEXO I

Grados de parentesco

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

PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD:

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

PARENTESCO POR AFINIDAD:

- 1.º grado: Conyuge. Padres políticos y cónyuges de los hijos.
- 2.º grado: Abuelos políticos, cónyuges de los nietos y hermanos políticos.

• No son parientes de segundo grado los con-cuñados. Los cuñados que dan derecho a los permisos previstos hasta segundo grado, son los hermanos de tu conyuge o los cónyuges de tus hermanos.



ANEXO II

Grupos de clasificación del personal según titulación

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

- Grupo A1: título universitario de grado.
- Grupo A2: título universitario de grado.
- Grupo B: título de técnico superior.
- Grupo C1: título de bachiller o técnico.

Grupo C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria. Agrupación Profesional: sin requisito de titulación en virtud de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2 Según la disposición transitoria tercera del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

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

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

Grupo A: Subgrupo A1. Grupo B: Subgrupo A2. Grupo C: Subgrupo C1.

Grupo D: Subgrupo C2.

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

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

ANEXO III

Complemento específico según Valoración de Puestos de trabajo

Tabla valoración de puestos de trabajo - Complemento específico							
Ubicación	Puesto	Cód.	Natur	Grupo	Nivel entrada	C.ESP anual	C. ESP mensual
Ayunt	Secretaría - Intervención	1.1	Func	A1	28	€ 28.917,00	€ 2.065,50
Ayunt	Adtvo. Contabilidad	1.2	Func	C1	18	€ 10.885,44	€ 777,53
Ayunt	Aux. Administrativo 1	1.3	Func	C2	14	€ 15.381,60	€ 1.098,69
Ayunt	Aux. Administrativo 2	1.4	Func	C2	14	€ 10.944,60	€ 781,76
Ayunt	Aux. Administrativo 3	1.5	Func	C1	14	€ 7.770,00	€ 555,00
Brigada	Operario y Coordinador brigada	2.1	Lab	AP	10	€ 14.375,88	€ 1.026,85
Brigada	Oficial Albañilería	2.2	Lab	C2	14	€ 9.879,72	€ 705,69
Brigada	Oficial Fontanería	2.3	Lab	C2	14	€ 13.725,12	€ 980,37
Brigada	Operario servicios múltiples	2.4	Lab	AP	10	€ 11.299,56	€ 807,11
Brigada	Operario servicios múltiples	2.5	Lab	AP	10	€ 11.299,56	€ 807,11
Brigada	Operario de limpieza de calles	2.6	Lab	AP	10	€ 5.510,00	€ 393,57
Brigada	Jardineros SEPE	2.7	Lab	AP	10	€ 5.742,00	€ 410,14
Limpieza	Operaria de limpieza	3.1	Lab	AP	10	€ 8.696,52	€ 621,18
Limpieza	Operaria de limpieza	3.2	Lab	AP	10	€ 6.921,72	€ 494,41
Limpieza	Operaria de limpieza	3.3	Lab	AP	10	€ 6.921,72	€ 494,41
Limpieza	Operaria de limpieza	3.4	Lab	AP	10	€ 6.921,72	€ 494,41
Casa Cul	Profesora Adultos + Biblio.	4.1	Lab	A2	18	€ 5.501,88	€ 392,99
Casa Cul	Profesora Adultos	4.2	Lab	A2	18	€ 4.022,88	€ 287,35
Casa Cul	Conserje	4.3	Lab	AP	10	€ 8.933,16	€ 638,08
Esc Mus	Profesora música guitarra + rondalla	4.4	Lab	A2	18	€ 9.081,06	€ 648,65
Esc Mus	Profesor música viento metal + banda	4.5	Lab	A2	18	€ 5.353,98	€ 382,43
Esc Mus	Profesor música	4.6	Lab	A2	18	€ 4.614,48	€ 329,61
Esc Mus	Profesor música lenguaje musical	4.7	Lab	A2	18	€ 4.614,48	€ 329,61
Casa Cul	Técnico Cultura	4.8	Lab	B	14	€ 6.554,00	€ 468,14
Esp Jov	Monitora Esp. Joven + aula	5.1	Lab	C1	14	€ 6.625,92	€ 473,28
Esp Jov	Monitora Ludoteca	5.2	Lab	C2	14	€ 5.738,52	€ 409,89
Ludot	Profesor aula de apoyo	5.3	Lab	C2	14	€ 5.146,92	€ 367,64
Esc Infnt	Directora escuela inf.	6.1	Lab	A2	18	€ 7.454,16	€ 532,44
Esc Infnt	Profesora infantil	6.2	Lab	B	14	€ 5.797,68	€ 414,12
Esc Infnt	Profesora infantil	6.3	Lab	B	14	€ 5.797,68	€ 414,12
Pa b Dep	Monitora gimnasio	7.1	Lab	C2	14	€ 7.513,32	€ 536,67
Pa b Dep	Técnico Deport. + SOS	7.2	Lab	B	14	€ 5.916,00	€ 422,57
Deporte	Socorrista de piscinas	7.3	Lab	C2	14	€ 6.093,48	€ 435,25
Deporte	Socorrista de piscinas	7.4	Lab	C2	14	€ 6.093,48	€ 435,25
Museo	Guía encargada Museo	8.1	Lab	A2	18	€ 10.885,44	€ 777,53
Museo	Guía Museo	8.2	Lab	A2	18	€ 7.927,44	€ 566,25