

MANIFIESTA:

Que enterado/a de la convocatoria para la creación por la Comarca de Alto Gállego de una bolsa de trabajo abierta y permanente para la contratación con carácter temporal de Auxiliares de Ayuda a Domicilio que cubra las necesidades de personal hasta que se apruebe una nueva o hasta que se estime necesario el mantenimiento de la misma,

DECLARA:

Que reúne los requisitos exigidos en la base segunda de la Convocatoria, aportando la siguiente documentación:

- Fotocopia de DNI / NIF en vigor
- Fotocopia del carné de conducir
- Certificado de vida laboral
- Certificado de empresa y/ o contratos de trabajo donde figura la categoría profesional
- Certificados de cursos de formación
- Otros (especificar) _____

SOLICITA:

Sea admitido/a en la selección mencionada, y para que así conste, firmo la presente solicitud en _____, a ___ de _____ de _____.

Fdo.: _____

SR. PRESIDENTE DE LA COMARCA DE ALTO GÁLLEGO

ANEXO II**BAREMO****1.- MÉRITOS PROFESIONALES**

Se consideraran méritos profesionales la experiencia laboral debidamente acreditada por la persona solicitante en puestos iguales o similares a los convocados.

1.a) Por mes trabajado o fracción superior a 15 días naturales en la Administración Pública o en empresa privada, en igual puesto: 0,10 puntos, reduciéndose proporcionalmente los prestados a tiempo parcial. Hasta un máximo de 6 puntos.

2.a) Por mes trabajado o fracción superior a 15 días naturales en la Administración Pública o en empresa privada, en puesto similar (auxiliar geriátrico en residencia y/o auxiliar de clínica): 0,05 puntos, reduciéndose proporcionalmente los prestados a tiempo parcial. Hasta un máximo de 2 puntos.

Los méritos profesionales prestados en las Administraciones Públicas se acreditarán mediante la presentación de certificado expedido por el órgano competente en puestos de trabajo de semejantes características, y certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social. Los prestados en empresas privadas quedarán acreditados mediante los contratos de trabajo y el certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social. En ningún caso se valorarán los méritos profesionales que no vayan acompañados de ambas documentaciones.

El certificado de vida laboral expedido por la Seguridad Social podrá presentarse con la omisión de aquellos datos que no sean tenidos en cuenta en la valoración del presente concurso.

2.- FORMACIÓN

- Asistencia a cursos, seminarios, congresos, jornadas o similar impartidos por organismos públicos y/u oficiales, relacionadas con el puesto a desempeñar cuya duración sea superior a 20 horas e inferior a 400 horas. Se aplicará la siguiente fórmula: nº de horas x 0,005 puntos.

- En cursos superiores a 400 horas se aplicará la misma valoración que si tuviera 400 horas.

La puntuación total de la formación no académica no excederá de 3 puntos.

La documentación justificativa se presentará mediante fotocopia del título compulsado.

3.- CRITERIOS DE DESEMPATE

Se establece un sistema de desempate estableciendo el mismo del siguiente modo:

- Primer criterio de desempate: valoración de méritos de experiencia laboral en puestos iguales al convocado
- Segundo criterio de desempate: valoración de méritos de experiencia laboral en puestos similares al convocado
- Tercer criterio de desempate: valoración de méritos de formación no académica.

DOCUMENTOS EXPUESTOS

3833.- AYUNTAMIENTO DE ALBERUELA DE TUBO.- Expediente 1/08 de modificación de créditos del Presupuesto Municipal del ejercicio de 2008: plazo 15 días.-Expediente 1/09 de modificación de créditos del Presupuesto Municipal del ejercicio de 2009: plazo 15 días.-Modificación de la ordenanza fiscal por la Tasa de Piscinas Municipales para 2009: plazo 30 días.

3845 Ayuntamiento de Tolva.- Padrón de contribuyentes de la tasa por suministro de agua por contador, correspondiente al primer trimestre de 2009 (enero-febrero-marzo).- Plazo de exposición, 15 días naturales.

3846 Ayuntamiento de Tolva.- Padrón de contribuyentes por de la tasa por el servicio de alcantarillado- Anualidad 2009.- Plazo de exposición, 15 días naturales.

Administración Autonómica**GOBIERNO DE ARAGÓN****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO****SERVICIO PROVINCIAL****SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO****3848****CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA**

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., a regir del 01.01.2008 al 31.12.2011, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201092, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 22 y siguientes de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre (BOE 24-12-2008), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.009 y las que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 20 de mayo de 2009.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE TARDIENTA (HUESCA) CAPITULO I**CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos trabajadores laborales, de carácter fijo, indefinido o temporal, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Tardienta, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos trabajador o trabajadores, se entenderá en todo su significado y extensión lo establecido en el artículo 15 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), por el que se establecen los derechos individuales ejercidos colectivamente de los EMPLEADOS PÚBLICOS, entendiéndose por tales en género común, es decir referidos tanto al género femenino como al masculino.

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2008 al 31 de Diciembre de 2011.

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones que la desarrollen.

ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

Dentro de la configuración del actual Convenio, se respetarán en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más beneficiosas que las que aquí se contemplan, manteniéndose las mismas hasta su extinción o revisión.

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para velar por la correcta interpretación del Acuerdo se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por dos miembros en representación de cada una de las partes. Por parte de la Corporación la representarán el/la Presidente/a de la

Corporación Municipal y otro Concejal designado por éste/a, y por parte de los trabajadores les representarán el Delegado de Personal electo y otro trabajador de la plantilla del Ayuntamiento, realizando las funciones de Secretario, el que lo sea de la Corporación o funcionario en quien se delegue, que tendrá voz pero no voto.

Asimismo, podrán participar por parte de la Corporación los Concejales miembros de la Comisión de Personal, y por parte del personal los asesores del Sindicato firmante del Acuerdo, todos ellos con voz, pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento de vigilancia, interpretación y seguimiento del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada seis meses, y extraordinaria siempre lo que solicite al menos una de las partes.

La Convocatoria de las reuniones las realizará el Secretario de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

El Secretario de la Comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al/la Delegado/a de Personal.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.672,5 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 37,5 horas.

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) = 1.957,5 horas

DEDUCCIONES:

Fiestas nacionales que dicta el Gobierno.

Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma.

Fiestas locales.

24 y 31 de Diciembre

22 días laborables de vacaciones

TOTAL DEDUCCIONES: 38 días = 285 horas.

CÓMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 sem. y 1 día * 7,5) = 1.957,5 horas

Deducciones. (38 días* 7) = 285 horas

TOTAL ANUAL = 1.672,5 horas.

No obstante, la Corporación se compromete a estudiar en el seno de la Comisión de Seguimiento la aplicación de la jornada semanal de 35 horas, en el momento en el que ésta sea aplicada con carácter general para el personal de la Diputación General de Aragón.

La jornada laboral con carácter general será continuada de Lunes a Viernes. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante 24 horas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar 8 días de permiso por asuntos particulares, que no requerirán justificación. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa solicitud a la Corporación y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia.

Este permiso deberá contar con el visto bueno del Ayuntamiento, y su solicitud deberá realizarse con al menos 48 horas de antelación a su disfrute.

Además de los días de los asuntos particulares 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.

En aquellos años en los que los días 24 y 31 de Diciembre sean sábado o domingo, se compensarán con 2 días más que designará el Ayuntamiento, a disfrutar antes del día 31 de Enero del año siguiente. Además, en los años en los que el calendario marque un número de días hábiles superior a los 215 que marca este Convenio, se recuperan como asunto propio.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados o empleadas que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que, con carácter general y discrecional, puedan ser concedidos por la Corporación, que se valorará por la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral.

7.1.-DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

La jornada laboral con carácter general será continuada de Lunes a Viernes.

En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de 2 periodos salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante 24 horas.

El personal de obras, dadas las características de este servicio, realizará turnos de guardia semanal de Lunes a Lunes. Aquel personal que se encuentre de turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia.

Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 8º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en periodo de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador/a será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día pactado en el Calendario Laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa de 30 minutos computables como trabajo efectivo, siempre que la jornada laboral sea igual o superior a 5 horas continuadas. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 10º.- VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado, será de un mes natural, las cuales nunca supondrán menos de 22 días laborables.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en periodos quincenales. En todo caso la Corporación a petición justificada del trabajador, estudiará la utilización de fracciones inferiores.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo. En todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional, el cual comprende el periodo preferentemente entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

Cuando por necesidades del servicio justificadas en base a una mejor planificación del servicio, y siempre que el trabajador no haya disfrutado de al menos 15 días a su libre elección será compensado a razón de seis días laborales más de vacaciones o de la parte proporcional correspondiente a las comprendidas fuera del citado periodo vacacional.

Para determinar los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

1.- Se procurará que la distribución de turnos, se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen una distribución especial.

2.- De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada unidad.

Una vez concedidas las vacaciones para un periodo determinado, si se diesen antes de su inicio determinadas circunstancias extraordinarias, tales como enfermedad o accidente, se establecerá el correspondiente ajuste para su disfrute, el cual quedará supeditado al respeto de los periodos vacacionales del resto de los compañeros.

A las vacaciones no podrán acumularse los días de asuntos propios.

El periodo vacacional podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del siguiente año.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad reconocidos por la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Hasta 15 años de servicio	22 días hábiles
15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 o más años de servicio	26 días hábiles

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

Artículo 11.- PERMISOS.

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 concesión de los permisos contemplados en este Artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa y posterior justificación.

Igualmente se justificará su denegación.

1.- El personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) 3 días hábiles por fallecimiento dentro del PRIMER GRADO de consanguinidad, y 5 días si el óbito es en un municipio situado al menos en 100 Km.

2 días hábiles por fallecimiento dentro del SEGUNDO GRADO de consanguinidad, y 4 días si el óbito es en un municipio situado al menos en 100 Km.

1 día hábil por fallecimiento dentro del TERCER GRADO de consanguinidad

b) 3 días hábiles por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización dentro del PRIMER GRADO de consanguinidad, y 5 días si cualquiera de estas situaciones se produce en una localidad situada al menos en 100 Km.

2 días hábiles por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización dentro del SEGUNDO GRADO de consanguinidad, y 4 días si cualquiera de estas situaciones se produce en una localidad situada al menos en 100 Km.

c) 15 días por nacimiento, adopción de hijos, adopción o acogimiento familiar a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

d) Por boda de hijo 2 días, y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) 1 día por traslado de domicilio habitual.

g) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario y con posterior justificación médica.

h) Protección del embarazo

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Previa prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma, justificando esta asistencia de forma semanal al responsable de personal. La trabajadora gestante podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

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

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

j) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o forme parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc

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

l) Exámenes.

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

Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

m) Divorcio

1 día por divorcio o separación matrimonial debidamente acreditada.

Artículo 12.- LICENCIAS.

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

a) Enfermedad

Cuando el trabajador/a, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá comunicarlo a su Jefe de Personal en la primera hora de su jornada y presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente.

La concesión de la licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño del trabajo, estará condicionada a la presentación del parte de baja al Jefe de Personal, expedido por el facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales.

La presentación del parte será obligatoria a partir del segundo día de enfermedad y cada siete días (7 días), durante el tiempo en que se permanezca en esta situación.

En el caso de baja por incapacidad temporal (I.T.), al margen de las causas que la originen y de su antigüedad, y durante la duración íntegra de la misma, el Ayuntamiento complementará lo pagado por la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones a las que el trabajador tuviera derecho en situación de activo.

b) Matrimonio- Registro de parejas estable no casada

20 días naturales por razón de matrimonio o constitución como parejas estable no casada.

El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o nueva pareja estable no casada, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

c) Gestación, alumbramiento y lactancia

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ampliables por parto múltiple hasta dos semanas (2 semanas) más por cada hijo a partir del segundo.

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

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (6 semanas) sean inmediatamente posteriores al parto.

El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.

El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 16 semanas o los que correspondan en caso de parto múltiple- y siempre que la madre disfrute de las seis semanas (6 semanas) de descanso obligatorio después del parto.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

Asimismo, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso es, en cualquier caso, proporcional a la duración de la jornada. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Por decisión de la madre, el permiso de lactancia podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá una duración de un mes.

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores

al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

d) Funciones sindicales

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Sin sueldo

Podrá concederse por el Ayuntamiento, previo informe del Jefe de Personal. La duración máxima de esta licencia será de seis meses cada dos años, debiendo justificar la causa.

Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

CAPÍTULO III

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 13º.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Los trabajadores al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 14º.- EXCEDENCIAS.

De acuerdo con la normativa existente en materia de Función Pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por cargo sindical.
- f) Voluntaria incentivada.
- g) Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y normas de desarrollo de la CCAA de Aragón la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

15.1.-Disminución de jornada

A.- Por guarda legal

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

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

De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

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

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

B.- Por razón de edad o salud

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años (5 años) para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días (15 días) de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos precedentemente serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

El Ayuntamiento confeccionará, con la participación de la Junta de Representantes Sindicales, la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo para cada ejercicio presupuestario.

En su elaboración se tendrá presente el reconocimiento de los derechos a la carrera y promoción profesional del personal funcionario

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

Grupo A: Título universitario de Grado, de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Técnico Superior, ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C: Título de bachiller o técnico, formación profesional de segundo grado, formación profesional de nivel superior o equivalentes.

Grupo D: Título de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, formación profesional de primer grado, formación profesional de nivel medio o equivalentes.

Grupo E: Educación primaria, certificado de estudios o equivalente.

Tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y conforme a lo dispuesto en su art. 76 y disposición adicional séptima y transitoria tercera, los anteriores grupos de clasificación se integrarán en los siguientes, de acuerdo con las equivalencias señaladas:

Anterior Grupo A = Nuevo Grupo A, Subgrupo A1

Anterior Grupo B = Nuevo Grupo A, Subgrupo A2

Nuevo Grupo B

Grupo C = Subgrupo C1

Grupo D = Subgrupo C2

Grupo E = Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

Los puestos de trabajo para los que no se exija una titulación académica específica, podrán adscribirse a los diferentes grupos de clasificación, atendiendo a criterios de analogía o equivalencia con otros existentes.

Al objeto de perfeccionar los instrumentos de gestión de los recursos humanos, tras la firma del presente Convenio y en el marco de la Mesa General de Negociación se procederá a la negociación del catálogo de funciones de la plantilla municipal, paso previo imprescindible para la valoración de los puestos de trabajo que la integran.

Artículo 17º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios públicos. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recoge en Anexo.

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y complemento específico, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, proceso para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 18º.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como anexo y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas, con carácter general, se regularán de acuerdo a la normativa vigente para los funcionarios de las Administraciones Locales.

Todas las cuantías sufrirán un incremento anual igual al determinado por La Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

SUELDO BASE: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año. El Sueldo Base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A, B, C, D, o E.

ANTIGÜEDAD: Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Corporación tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía se fija para cada año por Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

COMPLEMENTO DE DESTINO: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal funcionario; y, en todo caso, se aplicarán los niveles mínimos existentes en la Diputación General de Aragón. Su cuantía se fija para cada año por la Ley General de Presupuestos del Estado.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

Las cuantías fijas de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en el Anexo, y serán revisadas por la Comisión de Seguimiento cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, garantizándose en todo caso la existencia de un Complemento Específico mínimo cuya cuantía será igual a la establecida en la Administración General del Estado.

COMPLEMENTOS PERSONALES: Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal, que se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado.

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD: Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad, que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe.

La relación del personal afectado por esta circunstancia se determina en una Disposición Transitoria.

PLUSES Y GRATIFICACIONES: Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

Nocturnidad.- Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, su cuantía será la equivalente al 25% de las retribuciones que configuran un puesto de trabajo (sueldo base más complemento de destino más parte fija del complemento específico), y su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria, salvo que el tiempo trabajado sea superior a la mitad de su jornada, en cuyo caso se percibirá por la totalidad. Cuando se contemplen de manera expresa categorías nocturnas, o cuando el horario sea nocturno por su propia naturaleza, esta situación se valorará bajo los mismos criterios anteriormente indicados.

Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos (incluyendo los sábados) entendiéndose como tales, además de los fines de semana, los establecidos así en el artículo 7 del presente Convenio. Su cuantía será de 24,00 €el sábado y 49 €el domingo, festivos nacionales, autonómicos y locales o la parte proporcional.

En aquellos casos en que la jornada laboral sea igual o superior al 60% de su jornada habitual, se cobrará el 100 % del Plus de Festividad.

Quedando excluidos de la percepción de este plus, en lo referente a sábados y domingos, aquellos puestos de trabajo relacionados en la disposición transitoria nº 2. Percibiéndolo siempre cuando se trate de festivos nacionales, autonómicos y locales

Aquellos puestos que perciban el plus de Guardia Localizada, sólo tendrán derecho a percibir el Plus de Festividad, cuando sean llamados para una actividad programada, fuera de su jornada, por emergencia, y cuando no estén en situación de Guardia Localizada.

Plus sobre trabajo durante las fiestas patronales.- Cada año durante el periodo previo a la celebración de dichas fiestas se pactará con el delegado sindical de la Brigada de Servicio la cuantía y las condiciones a fin de cubrir las necesidades del servicio durante esos días.

Festividad especial.- Este plus tendrá una cuantía de 70,00 euros para el que trabaje de las 15:00 horas del 24 de diciembre a las 22:00 horas del 25 de diciembre, y de las 15:00 horas del 31 de diciembre a las 22:00 del día 1 de enero. No es acumulable al festivo normal.

Plus de Servicios Funerarios.- Este plus se deriva de las características especiales del desempeño del puesto de trabajo en el servicio de enterramientos y mantenimiento de las instalaciones.

Se percibirá un fijo de 110 €mensuales, este Plus solamente lo percibirán aquellos trabajadores que formen parte de la plantilla del Ayuntamiento a la firma del presente Convenio Colectivo.

Cuantía por Servicios Funerarios:

40 €cuando el entierro se produzca fuera de la jornada laboral ordinaria.

50€ cuando los enterramientos se produzcan en Sábados, Domingos o Festivos.

Este plus NO generará horas extraordinarias y será incompatible con el Plus de Festividad.

Mayor función.- Destinado a retribuir al personal que realice su actividad con un nivel de cualificación y responsabilidad superior al que corresponde al puesto de trabajo que ocupa. Su aplicación precisará de su aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento, y obedecerá a criterios objetivos y cuantificables.

Guardia Localizada.- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público.

Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 144,20 €por semana realizada, en cada de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas, salvo las que se deriven del control ordinario de la Planta Potabilizadora y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia, siempre y cuando se supere el 60% de la jornada ordinaria en cada jornada de actuación.

Artículo 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

La Corporación procederá con la participación de los Delegados de Personal al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario. El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Artículo 22º.- IMPORTE DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Dicho importe se refleja en la tabla salarial anexa

ARTÍCULO 23º.- INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

ARTÍCULO 24º.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

24.1 Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,25 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos, se indiquen en la cartografía oficial de carreteras del Ministerio (versión papel o CD-ROM). Este dato se incrementará en un 10%.

24.2 Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 58,8 euros diarios por alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36,6 euros por dieta entera diaria y de 18,3 euros la media dieta (desayuno y comida).

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en el ámbito de las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 25º.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

La Corporación fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten, o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y, especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

Estos proyectos o programas, previstos en el artículo 25 de la Ley 51/2007 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (personal laboral y artículo 28 para el personal funcionario), serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento, y los incentivos de aplicación.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial el valor del IPC real del año anterior. La fijación final de su cuantía, que excluirá la masa salarial derivada de los conceptos salariales de antigüedad, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Paritaria, dentro del primer trimestre de cada año natural.

CAPITULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 26º.- EMPLEO PÚBLICO.

Se informará a la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios: La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno de la Corporación.

Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

El Ayuntamiento aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

El Ayuntamiento tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de dos años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de concurso de méritos, concurso-oposición u oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

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

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección, o libre designación.

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

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

ARTÍCULO 27º.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

El Ayuntamiento de Tardienta dará audiencia previa a los representantes de los trabajadores, al objeto y finalidad de que emita el informe correspondiente a la convocatoria de la oferta de empleo público y a las bases para la provisión de

puestos de trabajo de todo empleado público que la Corporación vaya a establecer, siendo éste informe preceptivo de acuerdo a las necesidades y peculiaridades de creación de empleo público.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

ARTÍCULO 28º.- TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La corporación nombrará a propuesta del Delegado de personal, a un vocal con voz y con voto. Su pertenencia al Tribunal será a título particular, y como mínimo tendrá la Titulación requerida para la plaza y la idoneidad profesional para la misma

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

El Secretario de la Corporación informará previamente a los representantes de los trabajadores de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

ARTÍCULO 29º.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.

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

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

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

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, en su caso, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por la Corporación, oída la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

ARTÍCULO 30º.- ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

La Corporación tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 31º.- MOVILIDAD INTERNA.

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

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

La Comisión Mixta del Convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad inter-administrativa entre las entidades municipales que se adhieran al Convenio Colectivo, o entre las que por tener ya un Convenio Colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

ARTÍCULO 32º.- PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. En este sentido, la Corporación se compromete a ofertar en primera instancia las vacantes existentes a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por la Corporación en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se detalla a continuación, y que supondrá como máximo el 50% de la puntuación total de la fase de oposición.

Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo D a categorías del grupo C, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad reconocida por el Ayuntamiento en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por el Ayuntamiento a tal efecto. La misma consideración se tendrá en la promoción interna del grupo E al grupo D.

ARTÍCULO 33º.- NUEVO INGRESO.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Corporación.

ARTÍCULO 34º.- PERIODO DE PRUEBA.

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

Quince días para la categoría de no cualificados (grupo E).

Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos C y D)

Tres meses para titulados superiores y licenciados, y medios y diplomados (grupos A y B).

ARTÍCULO 35º.- DERECHO DE OPCIÓN.

El personal laboral fijo de plantilla afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en este Ayuntamiento en los supuestos de transferencias a empresas privadas o públicas.

ARTÍCULO 36º.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.

36.1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que le correspondería por la nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

36.2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no

superior a tres meses, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

36.3.- POTESTAD ORGANIZATIVA NEGOCIADA.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Administración y de su personal directivo. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los/as trabajadores/as en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

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

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño de aquellos.
- Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- Fomento de la participación de los trabajadores.

3. - El Ayuntamiento deberá informar a los representantes legales de los/as trabajadores/as de manera previa a su establecimiento sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

ARTÍCULO 37º.- PLANES DE EMPLEO Y CONSOLIDACIÓN DE EFECTIVOS.

37.1. PLANES DE EMPLEO:

Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado. Los Planes de Empleo contemplarán las políticas de desarrollo, procesos de gestión y medidas de aplicación previstas en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en los Acuerdos Administración-Sindicatos de fecha 15 de septiembre de 1994.

Los Planes de Empleo serán negociados con carácter previo a su aplicación en el seno de la Mesa General de Negociación de la Corporación.

37.2. ADSCRIPCIÓN POR MOTIVOS DE SALUD:

La Corporación se compromete a articular a través de Planes de Empleo, o de la correspondiente Oferta de Empleo Público, las medidas necesarias, que permitan una adecuada adscripción del personal de la Corporación que por motivos de salud o edad, vea dificultada la realización de su labor profesional en su habitual puesto de trabajo.

37.3. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO:

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

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

ARTÍCULO 38º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.

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

La duración máxima de la contratación temporal, de sus prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la Oferta de Empleo Público anual, la Corporación se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al Delegado/a de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la creación de Bolsas de Trabajo o a través de las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya. En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

La Corporación se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal.

ARTÍCULO 39º.- FORMACIÓN.

La Administración Municipal precisa cada vez más de conocimientos renovados, y de su adaptación a nuevos perfiles y aptitudes profesionales.

En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.-Estudios para la obtención de título académico o profesional, cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos, se articulan los siguientes derechos:

Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

Preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la Organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a exámenes.

2.- Previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de 20 días de antelación se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Corporación, y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3.- La Corporación, a través de un Plan propio de Formación, se compromete a organizar directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, una programación anual de acciones formativas, que potencien la adaptación de los empleados públicos locales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, mejoren su capacitación profesional, y contemplen una posible reconversión profesional que permita asegurar la estabilidad del trabajador municipal.

El Plan de anual de Formación será aprobado por la Comisión de Seguimiento, y del mismo se dará publicidad a través del tablón de anuncios de la Corporación.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo, y los gastos derivados de la asistencia a los mismos serán compensados conforme a lo establecido en el Artículo 24 del presente Convenio Colectivo

En especial, la Corporación fomentará la obtención de los permisos de circulación pertinentes para todo el personal que se considere aconsejable por motivo de su actividad profesional, para el manejo de los distintos tipos de vehículos municipales.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 40º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a cubrirla por el tiempo que dure la mencionada situación.

ARTÍCULO 41º.- SEGURO DE VIDA.

La Corporación a partir de la firma del presente Convenio suscribirá una póliza para todos los empleados públicos locales, que cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes:

Fallecimiento por causas naturales (6.000,00 €)

Fallecimiento por accidente (30.050,61€)

Invalidez absoluta y permanente por accidente o enfermedad profesional (60.101,21€)

Tales indemnizaciones se abonarán a quien designe el trabajador, en caso de fallecimiento de la persona designada la indemnización se asignará conforme a Ley.

ARTÍCULO 42º.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

ARTÍCULO 43º.- ASISTENCIA LETRADA.

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser la Corporación el demandante. Cuando cualquier empleado/a tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 44º.- JUBILACIÓN.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar el derecho o pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización

Jubilación parcial.- Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran de interés especial que las Corporaciones locales fomenten la jubilación parcial y flexible de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente

ARTÍCULO 45º FONDO DE PENSIONES

El Ayuntamiento de Tardienta se compromete, de conformidad con el artículo 30.a) de la Orden de 24 de noviembre de 2005, de Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, a realizar aportaciones anuales al mismo equivalentes al 0'5 % de la masa salarial.

ARTÍCULO 46º.- PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Reducción de su jornada de trabajo. El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Cambio de puesto de trabajo. El empleado público 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 el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo (ascensos o concursos o derecho pasivos), que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPITULO VIII DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

ARTÍCULO 47º.- DEBERES Y OBLIGACIONES.

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto en los artículos 146 a 152 del Real Decreto 781/86, sobre Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, artículo 31 de la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

ARTÍCULO 48º.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

Leves

Graves

Muy graves

ARTÍCULO 49º.- FALTAS LEVES.

Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.

El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo haya de encuadrarse como faltas graves o muy graves.

Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.

La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante dos días en un mismo mes.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

ARTÍCULO 50º.- FALTAS GRAVES.

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave

Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

ARTÍCULO 51º.- FALTAS MUY GRAVES.

El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.

Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Abandono de trabajo, que causará perjuicio de importancia extraordinaria a la Corporación, a los asistidos, al público o en general, al servicio.

El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

Violación del sigilo profesional.

Abuso de autoridad: Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de persona, que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de autoridad.

52º.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

Despido disciplinario.

Para la prescripción de las sanciones se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 53º.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

Corresponde al Presidente de la Corporación la facultad de imponer sanciones.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de la instrucción se realizará por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

El interesado dispondrá de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quiénes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, La Corporación notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en el que se funda o en su caso el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 54º.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

En el supuesto de despido del personal de la Corporación con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión del trabajador afectado la opción entre la readmisión o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 55º.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

En todos los asuntos relacionados con el personal.

En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal

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

3.- Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

4.- Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

5.- Presencia con voz, como observador, en las Comisiones Municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal de la Corporación, previa citación por la Corporación.

6.- La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, así como de los medios técnicos necesarios para el normal desarrollo de su actividad.

ARTÍCULO 56º.- DERECHO DE REUNIÓN.

1.- Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

El/a Delegado/a de Personal.

2.- Se autorizarán al menos dos reuniones al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.

3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.

4.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física solitante, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Artículo 57º.- GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe del Delegado de Personal, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 58º.- NORMATIVA APLICABLE.

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

ARTÍCULO 59º.- EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con el crédito horario que se considere necesario.

ARTÍCULO 60º.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

60.1.- REVISIONES MÉDICAS: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

En caso de que el/a Delegado/a de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

60.2.- TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

60.3.- Los trabajadores antes de incorporarse a su puesto de trabajo, deberán superar un Reconocimiento médico, que los declare aptos para el desempeño de su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 61º.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlos a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

La solicitud se remitirá para su estudio a la Comisión de Seguimiento, 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 trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

El Ayuntamiento de Tardienta, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 62º: MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL

Por incapacidad laboral: El/la trabajador/a que, por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud, que emitirá el informe oportuno a la Corporación para dicha adecuación.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Ayuntamiento procederá, siempre que sea asumible, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de LPRL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato, sin que ello suponga una merma en las retribuciones que venga percibiendo. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador, o por decisión de la Corporación, a puestos de igual o inferior grupo profesional.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto, que será facilitada por la Corporación. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la corporación previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 63º.- VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios/as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución vienen se ajustarán a lo acordado por el/la Delegado/a de Prevención

DISPOSICIONES ADICIONALES

Adicional 1ª.- NO DISCRIMINACIÓN.

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

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

Adicional 2ª.- INCORPORACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La participación de la Corporación en la gestión y ejecución de políticas activas de empleo, genera la necesidad de determinar nuevas categorías profesionales que permitan afrontar de forma satisfactoria el cumplimiento de dichas líneas de actividad.

En este sentido, y tal como se contempla dentro de las funciones de la Comisión de Seguimiento, ésta acordará la definición de las nuevas categorías profesionales precisas, sus contenidos funcionales y la determinación de sus retribuciones. En especial se analizará la creación de la categoría profesional de Peón-Alumno cuando ésta sea necesaria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIA 1ª.- TABLAS SALARIALES

La Tabla Salarial que se adjunta es la aprobada, surtiendo efectos económicos a partir del 1 de Enero de 2.009.

CATEGORÍA	Grupo	Nivel	S. Base	C. Destino	Hora Extra
Oficial Alguacil	C2	18	598,95	414,31	16,00
Oficial Coordinador de Brigada	C2	18	598,95	414,31	16,00
Auxiliar Advo.	C2	18	598,95	414,31	16,00
Operario especialista	AP	14	546,82	320,09	15,00
Oficial de servicios múltiples	C2	16	598,95	367,23	15,00
Encargada de Biblioteca	C1	16	732,51	367,23	16,00
Encargada de CIAM	C1	16	732,51	367,23	16,00
Encargada Pabellón	C2	16	598,95	367,23	15,00
Operario de limpieza	AP	14	546,82	343,63	15,00

TRANSITORIA 2ª - HORARIOS

De forma general la jornada de trabajo será de Lunes a Viernes en horario de mañana (7:30 h. a 15:00 h.)

Horarios especiales:

Encargado/a Centro de Interpretación del Agua:

De 1 Enero a 30 de Junio y de 8 de Septiembre a 31 de Diciembre:

De Martes a Viernes de 11:00 h. a 13:30 h.

Sábados, domingos y festivos de 11:00 h. a 13:30 h. y 17:00 h. a 19:00 h.

Del 1 de Julio al 31 de Julio:

De Martes a Viernes de 11:00 h. a 13:30 h.

Sábados, domingos y festivos de 11:00 h. a 13:30 h. y 17:30 h. a 20:00 h.

Del 1 de Agosto al 7 de Septiembre:

De Martes a Domingo de 11:00h. a 13:30 h. y de 17:30 h. a 20:00 h.

Tendrá derecho al disfrute del último fin de semana de cada mes, debiendo recuperar dichas horas disfrutadas.

Encargado/a de Biblioteca:

HORARIO DE INVIERNO:

De 1 de Enero a 30 de Junio y de 1 de Septiembre a 31 de Diciembre:

Miércoles y Sábados de 10:30. a 12:30 h.

Lunes a Viernes de 17:30 a 20:30 h.

HORARIO DE VERANO:

De Lunes a Viernes de 10:00 h. a 13:00 h. y Martes y Jueves de 18:30 h. a 20:30 h.

Tendrá derecho al disfrute del último fin de semana de cada mes.

A este horario se le añadirán las horas necesarias hasta completar -en un cómputo mensual- una jornada semanal de 20 horas.

Encargado/a Polideportivo:

HORARIO DE INVIERNO:

De Lunes a Sábado de 17:00 h. a 21:00 h.

HORARIO DE VERANO:

De lunes a sábado: De 11:00 h. a 13 h. y de 19:00 h. a 21:00.

Tendrá derecho al disfrute del último fin de semana de cada mes.

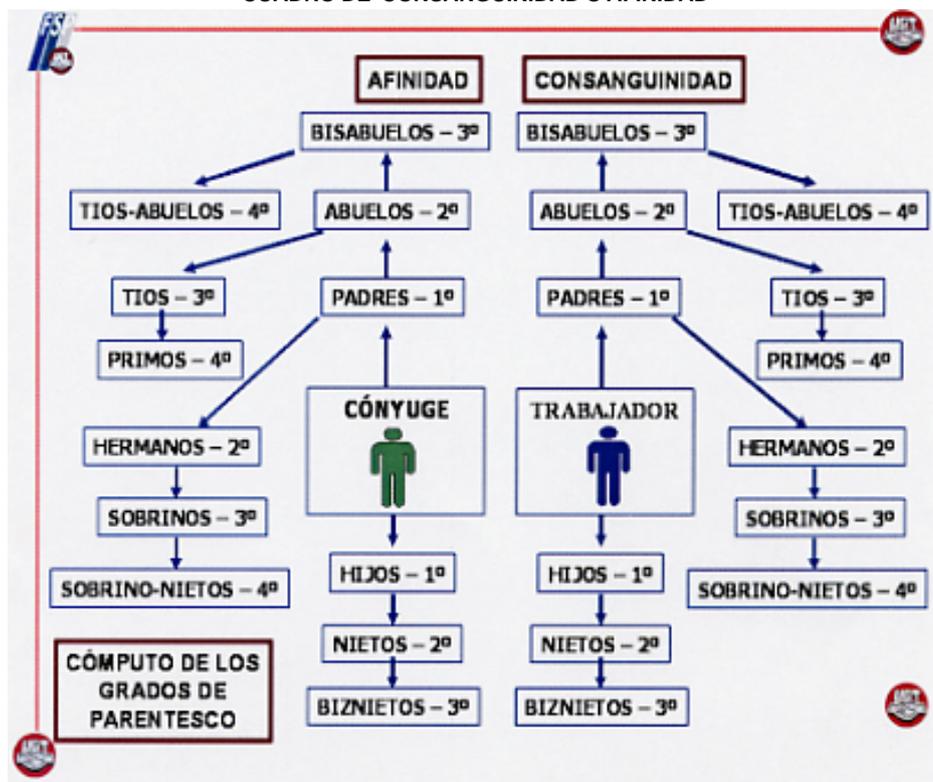
A este horario se le añadirán las horas necesarias hasta completar -en un cómputo mensual- una jornada semanal de 37,5 horas.

En todos estos departamentos y horarios que arriba se detallan los trabajadores tendrán derecho al disfrute del último fin de semana de cada mes.

TRANSITORIA 3ª - PLUS FIRMA CONVENIO

Todo el personal al servicio del Ayuntamiento percibirá una paga única por una cantidad de 1.200 € en concepto de Plus de firma de Convenio, a abonar a lo largo del primer año de vigencia del mismo

CUADRO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD



Varias firmas ilegibles.

Administración del Estado

MINISTERIOS

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE GESTIÓN RECAUDATORIA

3872

NOTIFICACIÓN DE RECLAMACIONES DE DEUDA

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92), a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación, de documentos que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorado paradero o rehusado, de comunicarles las reclamaciones por descubiertos de cuotas a la Seguridad Social, emitidos contra ellos, se les hace saber que, en aplicación de lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio de 1994 (B.O.E. 29/06/94), según la redacción dada al mismo por el artículo 5. seis de la ley 52/2003, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (B.O.E. 11/12/03), en los plazos indicados a continuación, desde la presente notificación, podrán acreditar ante la Administración correspondiente de la Seguridad Social, que han ingresado las cuotas reclamadas mediante los documentos tipo 2 y 3 (Reclamaciones de deuda sin y con presentación de documentos), 9 (Reclamación acumulada de deuda) y 10 (Reclamación de deuda por derivación de responsabilidad):

a) Notificación entre los días 1 y 15 de cada mes, desde aquella hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso

b) Notificación entre los días 16 y el último de cada mes, desde aquella hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso.

Respecto de las cuotas y otros recursos reclamados mediante documentos tipo 1 (Actas de liquidación), 4 (Reclamaciones de deuda por infracción), 6 (Reclamaciones de otros recursos) y 8 (Reclamaciones por prestaciones indebidas), en aplicación de lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de la Seguridad Social y 55.2, 66 y 74 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (R.D. 1415/2004 de 11 de junio, B.O.E. 25/06/04), los sujetos responsables podrán acreditar que han ingresado la deuda reclamada hasta el último día hábil del mes siguiente a la presente notificación.

Se previene de que, en caso de no obrar así, se iniciará el procedimiento de apremio, mediante la emisión de la providencia de apremio, con aplicación de los recargos previstos en el artículo 27 de la mencionada ley y el artículo 10 de dicho Reglamento General.

Contra el presente acto, y dentro del plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a su publicación, podrá interponerse recurso de alzada ante la Administración correspondiente; transcurridos tres meses desde su interposición si no ha sido resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92), que no suspenderá el procedimiento recaudatorio, salvo que se garantice el importe de la deuda reclamada conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del citado Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

DIRECCIÓN PROVINCIAL: 22 HUESCA

REG.	T./IDENTIF.	RAZON SOCIAL/NOMBRE	DIRECCIÓN	C.P. POBLACIÓN	TD NUM.PROV.RECLAMACIÓN	PERIODO	IMPORTE
REGIMEN 01 RÉGIMEN GENERAL							
0111 10	022100965505	SALUD Y A.SAN JORGE, S.L	PO RAMON Y CAJAL 36	22001 HUESCA	03 22 2008 013396405	0308 0308	710,86
0111 10	022100965505	SALUD Y A.SAN JORGE, S.L.	PO RAMON Y CAJAL 36	22001 HUESCA	03 22 2008 013516037	0408 0408	653,03
0111 10	022100965505	SALUD Y A.SAN JORGE, S.L.	PO RAMON Y CAJAL 36	22001 HUESCA	03 22 2009 010085751	0508 0508	492,08
0111 10	022101588830	S.GROUPAMA,S.REASEGURO SA	CL COSO ALTO, 33 - 3	22003 HUESCA	03 22 2008 013397819	0308 0308	158,3