

ANEXO  
*Relación que se cita*

CCC Expediente	Nombre /razón social Domicilio	Cód. P. localidad	Procedimiento	Número documento
500071404040	Continente Izquierdo Ascensión		Notificación embargo bienes inmuebles	
50040900115396	Ramón y Cajal 20	50650 Gallur		50 04 501 10 000609205
220023391066	Sureda Lastra Antonia		Notificación embargo bienes inmuebles	
50040900627072	Calvo 15	50540 Borja		500450110001924473
501026128014	Colojo Martín		Notificación embargo bienes inmuebles	
50041000271637	La Cruz, 44	50270 Ricla		50 04 501 10 0006352626
501032253966	Stefan Florin		Requerimiento de bienes	
50040900407410	Tozal 1	22520 Fraga		50042180008103701
501003932996	Ruas Loureiro, Alberto		Requerimiento de bienes	
50040600468050	Finca Virgen de las Lagunas	50400 Cariñena		50 04 218 10 007146814
041021740944	Driss Hassoum		Notificación INEM	
50041090003610	Plaza España, 30	50100 La Alfranca		10050019501
501000027203	Gracia Cambra Rubén		Notificación edicto subasta	
50040700430287	c/ Domingo Ram, 2, 4.º	50017 Zaragoza		50 04 404 10 007717801
1050108281016	Ortiz Navarro, Fernando		Notificación edicto subasta	
500408000368579	Barrio Verde, 35	50100 La Alfranca		50 04 404 10 007717700
1050109176547	Intrack Sport SL		Notificación edicto subasta	
50040800130729	Ctra.Castellón km. 224	50730 El Burgo Ebro		50 04 404 10 007626053
50040900213208	Aluminios La Muela	50196 La Muela		
50107105902	Camino Viejo		Comunicación entrega de llaves tras entrada forzosa	
50040900213208	Butia obra civil	50120 Alfocsa		
50107105902	Plaza España 5		Comunicación entrega llaves tras entrada forzosa	
50040900213208	Isaac Sauras Alberto	50003 Zaragoza		
50107105902	P.María Agustín 88 2A		Comunicación entrega llaves tras entrada forzosa	
50040900121965	Tanani Abdellah	17190 Salt		
1710239010000	Paisos Catalans 22, 6.º		Requerimiento de bienes	
50109410054	Componentes de Precisión S.L.		Notificación tasación y cambio depositario vehículo	
50040900217450	Forqueta nave 25 ( Pol. Valdeconsejo)	50410 Cuarte de Huerva		5004 344 10 009291423
50108109749	Cándido Pereira S.L.		Notificación embargo derechos económicos	
50041000138261	Convento n.º 14	50630 Alagón		50 04 303 10 007578967
50106768523	Traderiv Environnement SI		Notificación embargo derechos económicos	
50040900285956	Apartado 10146	50080 Zaragoza		50043031000764550
50108808452	Alau, S.C.		Notificación cambio depositario	
50040800466185	Barriouuevo 18	50630 Alagón		500434110008869673
5010880452	Jesús Comenge Santabárbara		Notificación cambio depositario	
50040800466185	Barriouuevo 18	50630 Alagón		500434110008869673
50107105902	Aluminios La Muela		Notificación tasación	
50040900213208	Camino Viejo	50196 La Muela		500434410009941525
50107105902	Aluminios La Muela		Notificación tasación	
50040900213208	Camino Viejo	50196 La Muela		500434410009941626

**Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Huesca**

URE NUM. 22/01

Núm. 11.453

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del 27), según la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14), que modifica la anterior, y la Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y habiéndose intentado la notificación al interesado o su representante por dos veces sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Tesorería General de la Seguridad Social, se pone de manifiesto mediante el presente edicto que se encuentran pendientes de notificar los actos cuyos interesados, número de expediente y procedimiento se especifican.

En virtud de lo anterior, dispongo que los sujetos pasivos, obligados con la Seguridad Social indicados, o sus representantes debidamente acreditados, podrán comparecer ante esta Unidad de Recaudación Ejecutiva (sita en la calle San Jorge, núm. 34, 3.º, de Huesca) en el plazo de diez días hábiles, contados desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial" de la provincia, para el conocimiento íntegro de los mencionados actos y constancia de tal conocimiento, en horario de 9.00 a 14.00, de lunes a viernes, excepto festivos.

Asimismo se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Contra el acto notificado, que no agota la vía administrativa, podrá formularse recurso de alzada ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente de su recepción por el interesado, conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la

Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del día 31), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, significándose que el procedimiento de apremio no se suspenderá sin la previa aportación de garantías para el pago de la deuda.

Huesca, 14 de julio de 2010. — El recaudador ejecutivo en funciones, Fernando Castán Val.

ANEXO

*Relación que se cita*

*Número de expediente, razón social, CIF/NIF, localidad, procedimiento, número de documento y fecha*

22-01-07-001734. CALVETE LON ANTONIO. 17847596X. ZARAGOZA. DEVOL. SOBANTE SUBASTA. 21258. 02-06-2010.

22-01-07-001734. CALVETE LON ANTONIO. 17847596X. ZARAGOZA. ESCRITO CONT. RETRACTO. 21102. 18-05-2010.

**Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Ciudad Real**

ADMINISTRACION NUM. 13/01

Núm. 11.556

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27 de noviembre), y no habiéndose podido practicar la notificación en el último domicilio conocido, se hace pública la resolución de alta y baja del trabajador que a continuación se relaciona, con la advertencia de que contra esta resolución, que no agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el jefe de la Unidad de Impugnaciones de esta Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE del día 27):

NAF/NIE/NIA/CCC: 13106774988.

Trabajador/razón social: Melania Aurora Dragan.

Régimen: General.

Resolución: Proceder de oficio a su alta de fecha real 4 de noviembre de 2009, efectos 4 de noviembre de 2009, y a baja con fecha real y efectos el 4 de noviembre de 2009, en la empresa Anabela Mendonca Resende.

Ciudad Real a 5 de julio de 2010. — El director de la Administración, Angel J. García de la Galana Sánchez Camacho.

**Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo**

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Ayuntamiento de Uncastillo (Personal laboral)**

Núm. 11.455

RESOLUCION de 13 de julio de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Uncastillo (personal laboral).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Uncastillo (personal laboral) (código de convenio 5002460), suscrito el día 28 de mayo de 2010 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 24 de junio de 2010, requerida subsanación con fecha 25 de junio y aportada ésta el 8 de julio de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 13 de julio de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO

CAPITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto y norma supletoria.* — El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente en relación a las Administraciones Públicas, regula las condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento de Uncastillo.

En todo aquello que no esté contemplado en el presente convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma

en razón de sus competencias, previa información y adaptación del texto en la Comisión de Seguimiento.

Art. 2.º *Ambito personal.* — Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Uncastillo y a los organismos de él dependientes, que así lo establezcan con sus empleados públicos o con la representación sindical, y lo suscriban mediante acuerdo plenario.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo, según lo establecido en los artículos 12 y 13 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Art. 3.º *Ambito temporal y publicación.* — El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al 1 de enero de 2010. El Convenio se publicará en el “Boletín Oficial” correspondiente.

Art. 4.º *Indivisibilidad del convenio.* — Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que se podrán establecer cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

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

## CAPITULO II

### PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Art. 5.º *Denuncia y prórroga del convenio.* — La vigencia de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Se considerará automáticamente denunciado y cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento podrá plantear la reunión de la Mesa de Negociación; se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, si no se reuniera la Mesa de Negociación.

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

Art. 6.º *Comisión Paritaria o Negociadora.* — En la reunión de la Mesa de Negociación donde se dé por finalizada la negociación del convenio, la misma se constituirá en comisión de seguimiento, cuyas competencias, obligaciones y derechos serán:

1. Velar por la aplicación correcta de lo establecido en el convenio.
2. Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
3. Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
4. Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:
  - a) La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP, FAMCP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado y sea aprobado por el Pleno.
  - b) Cualquier materia objeto de negociación, de las establecidas en el artículo 37 del EBEP.

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

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

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de diez días, fijando en todo caso los puntos, la fecha y hora de la reunión.

## CAPITULO III

### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 7.º *Condiciones más favorables.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para los empleados públicos, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 8.º *Compensación.* — Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad, con las que anteriormente regieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 9.º *Absorción.* — Las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

Art. 10. *Unidad del convenio.* — El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo inseparable y relacionado. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada empleado público en su respectiva categoría.

## CAPITULO IV

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 11. *Organización del trabajo.*

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

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

Art. 12. *Clasificación profesional.* — La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupado el personal de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, se establecen cinco grupos o subgrupos de clasificación, cuya ordenación por empleos y retribución será la que figure en las tablas salariales.

Con lo establecido en los artículos 75 y 76 del EBEP, todos los cuerpos y escalas, así como los grupos de clasificación profesional se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso:

Subgrupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

Subgrupo A2: Titulado medio.

Grupo B: Técnico superior. (nuevo grupo EBEP)

Subgrupo C1: Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

Subgrupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación académica.

Art. 13. *Relación de puestos de trabajo.* — Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente convenio, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

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

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

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

Art. 14. *Organización interna.* — Durante la vigencia del presente convenio se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con los representantes de los empleados públicos.

Art. 15. *Registro administrativo del personal.* — Existirá un Registro en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, religión u opinión del empleado público.

Art. 16. *Jornada laboral.* — La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales.

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

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

Art. 17. *Calendario laboral.* — Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autónoma y Local.

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

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce días festivos anuales que como inhábiles vengan recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente en cálculo equivalente a dos días, o un día retribuido y un día de permiso, en las fechas que señale el empleado público, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita.

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

Art. 18. *Horario especial.* — Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características.

Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre. El horario del director de la Escuela de Música y director de la Banda, será el establecido en el convenio.

Art. 19. *Vacaciones anuales.* — El personal tendrá derecho a disponer durante cada año completo de servicio activo, de los días de vacaciones retribuidas que le correspondan con arreglo a la jornada laboral o los que en proporción le pertenezcan si el tiempo de servicio es menor.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Estos días se ampliarán respectivamente de la siguiente forma: Un día a los 15 años de servicio, dos días a los 20, y así paulatinamente hasta la edad de jubilación.

Se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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

1.º Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los empleados públicos, y de éstos con la Corporación.

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

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

El plan anual de vacaciones lo aprobará el órgano competente, oída la representación de los empleados públicos, preferentemente antes del día 30 de abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su período vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado público sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el empleado público, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 20. *Permisos.* — Los empleados públicos de la Corporación local, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación como es el caso de que el familiar afectado conviva con el empleado público, en este caso los días de permiso serán hábiles y ampliables hasta el 4.º grado de consanguinidad o afinidad.

En este apartado se tendrán en cuenta las modificaciones realizadas en el Estatuto Básico de los Empleados públicos como consecuencia de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

a) Enfermedad.

Los empleados públicos tendrán derecho por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres; que se utilizará durante el proceso terapéutico del

que trae causa y debidamente justificado, hasta el primer grado de afinidad tres días hábiles y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia del empleado público.

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

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido. (El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos).

En el caso de que el familiar afectado conviva con el empleado público, los días serán hábiles y el permiso se ampliará hasta el 4.º grado de consanguinidad.

b) Nacimiento.

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

c) Protección del embarazo.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

La empleada pública 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 este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

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

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

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

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

e) Conciliación familiar.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

f) Divorcio.

Dos días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

g) Fallecimiento.

Cuatro días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el empleado público necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

h) Traslado.

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

i) Deber inexcusable.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Corporación pasar al empleado público afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Empleados públicos.

En el supuesto de que el empleado público, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Corporación.

j) Exámenes.

Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Por el tiempo imprescindible para concurrir

a exámenes para la obtención de título académico o profesional, que se cursen con regularidad en centros oficiales o reconocidos. Será condición indispensable que el empleado público acredite debidamente, que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

k) Reuniones profesionales.

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el empleado público, con el visto bueno del presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

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

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

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

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

n) Para la asistencia a tutorías educativas

ñ) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

o) Especial.

Todos aquellos días que no tengan una clasificación específica en los apartados anteriores y que siendo retribuidos supongan una mejora en las condiciones de trabajo conseguidas mediante este convenio tendrán la consideración de permiso especial no recuperable.

— Permiso de paternidad:

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

— Permiso por lactancia:

Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar. A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al empleado público, dentro de su jornada ordinaria.

— Asuntos propios:

Permiso retribuido de ocho días por asuntos propios cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

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

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

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 15 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio de aplicarse las sanciones previstas en el régimen disciplinario vigente y en este convenio.

Art. 21. *Licencias.* — Los empleados públicos de la Corporación local, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

a) Enfermedad o accidente de trabajo:

Cuando el empleado público, por indisposición, enfermedad o accidente de trabajo, no pudiera incorporarse al puesto de trabajo un día determinado, debe-

rá comunicarlo (por sí mismo o a través de terceros) 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, durante el tiempo en que se permanezca en esta situación.

La Corporación abonará al empleado público en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua hasta tres meses por año natural, hasta cubrir el 100% de las retribuciones desde el primer día de baja.

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

b) Matrimonio-registro de parejas estables no casadas:

Quince días naturales por razón de matrimonio o constitución como parejas estable no casada, para disfrutar este permiso en el caso de pareja estable no casada se deberá estar inscrita en el registro de la DGA o Administración correspondiente, como pareja de hecho.

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

c) Por maternidad:

1. Duración: El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple adopción o acogimiento múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

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

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

2. Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen: El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto.

Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, cuando padre y madre trabajen:

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

## d) Por adopción internacional:

En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

## e) Estudios:

El empleado público podrá ausentarse para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al Presidente de la Corporación.

## f) Funciones sindicales:

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

## g) Sin sueldo:

Podrá concederse por el órgano municipal competente, previo informe del jefe de personal. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

## CAPITULO V

## SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- e) Excedencia.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP), en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto 365/1995; en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

## Art. 22. Excedencias

1. El empleado público podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore a un puesto de trabajo. 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 (indefinida).
- b) Por interés particular (indefinida).
- c) Por agrupación familiar (de 2 a 15 años).
- d) Para el cuidado de hijos o familiares (hasta 3 años).
- e) Por cargo sindical (indefinida).
- f) Voluntaria incentivada (hasta 5 años).
- g) Por razón de violencia de género.

## 2. Excedencia voluntaria.

2.1. Podrá ser solicitada por los empleados públicos con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos un año. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco. El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

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

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

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

2.2. Solicitado el reingreso por el empleado público y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría si las hubiera. El empleado público, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacantes.

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

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

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

- a) Por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.
- b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.
- c) Por reingresar en vacante de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Administración deberá comunicar al empleado público con la mayor antela-

ción posible la primera vacante que se produzca. El empleado público deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

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

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente.

En el supuesto de que se produzca, el empleado público se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo.

2.3. Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes.

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

## 3. Excedencia forzosa.

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

- a) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.
- c) Desempeño de un puesto de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargo reseñados en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

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

## 4. Excedencia para el cuidado de hijos, familiares, agrupación familiar y violencia de género

- Excedencia por cuidado de hijos:

a) Duración y cómputo. Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

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

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

- Excedencia por el cuidado de familiares:

a) Duración. Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

- Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos

de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

5. Excedencia por prestación de servicios en el sector público.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 23. — *Reducción de jornada.*

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

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

3) 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.

4) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave. Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 13 de este capítulo.

5) De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (1 hora). Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas (2 horas), con la disminución proporcional del salario.

6) Reducción de jornada por interés particular. Los empleados públicos, que ocupen puesto de nivel (C. de Destino) inferior al 24, podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9.00 a las 14.00 horas, con reducción del 25% de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente atendidas.

7) Por razón de edad o salud.

Los empleados públicos a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de 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 empleados públicos que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderá al empleado público, dentro de su jornada ordinaria. El empleado público deberá preavisar a la Corporación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 24. *Protección integral contra la violencia de género.* — La empleada pública víctima de violencia tendrá derecho a la situación administrativa de excedencia, cambio de puesto de trabajo y a la reducción de la jornada para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

a) Por razón de violencia de género sobre la empleada pública: Las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

b) Cambio de puesto de trabajo: La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

c) Excedencia: Las empleadas públicas 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, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

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

Art. 25. *Personal con capacidad disminuida.*

La Corporación municipal con la colaboración de la Representación Sindical estudiará la recolocación del personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, este personal podrá ser destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional y sus retribuciones.

## CAPITULO VI

### ACCESO, PROVISIÓN, FORMACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Art. 26. *Proceso de consolidación de empleo.*

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

2. Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el acuerdo sobre empleo en la Administración local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

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.

Para los supuestos del personal con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición. La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo. En la fase de concurso se valorará

a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración

c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, sólo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será nunca, inferior al 45% de la máxima nota final.

Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

Art. 27. *Acceso y oferta de empleo público.* — Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la entidad local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Una vez publicada la OEP en el correspondiente "Boletín Oficial", la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

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

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

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

a) Actualización de la plantilla, clasificación y número de puestos.

b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

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

#### Art. 28. *Provisión.*

##### 1. Reingreso del personal en excedencia.

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación.

En caso de que algún empleado público hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

##### 2. Movilidad interna.

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

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de categoría profesional.

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

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

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

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente a razón de 0,24 puntos por año trabajo. Los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales se valorarán a razón de 0,12 puntos por año trabajado. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de 5 puntos.

Se valorarán, igualmente, a razón de 0,02 puntos por hora realizada de cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los acuerdos de formación continúa. La puntuación máxima por este concepto será de 2 puntos.

En caso de empate se dará preferencia al de mayor edad.

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

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de edictos el día siguiente al que finalice el plazo de presentación de instancias.

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

##### 3. Promoción interna.

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

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

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

En la fase de concurso se valorará:

##### 1. Tiempo de servicios prestados en las Administraciones públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación, a razón de 0,07 puntos por año completo de trabajo.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación, a razón de 0,08 puntos por año completo de trabajo.

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada, a razón de 0,10 puntos por año completo de trabajo.

En todos los apartados relacionados con anterioridad se valorará los meses completos con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

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

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 2,5 puntos.

##### 2. Titulaciones académicas.

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

como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

- a) Licenciado universitario o equivalente, 0,50 puntos por cada título.
- b) Diplomado universitario o equivalente, 0,25 puntos por cada título.
- c) Bachiller Superior o equivalente, 0,15 puntos por cada título.

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

##### 3. Formación:

Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir hasta un máximo de 1 punto. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación, directamente relacionadas y multiplicadas la suma de las mismas, por un coeficiente de 0,0027 puntos.

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

La valoración máxima de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de 4,5 puntos.

##### 4. Promoción profesional.

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

Grupo	Entrada	Máximo
A1	20	30
A2	18	26
B	16	22
C1	16	22
C2	14	18
Agrupación profesional	12	14

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

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

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Corporación, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional sólo es de aplicación al personal laboral fijo.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y 100 horas de formación relacionada con la categoría profesional del empleado público.

##### 5. Nuevo ingreso.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se registrará por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborará en comisión de seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contando con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente.

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

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

##### —FASE OPOSICIÓN:

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

##### —FASE DE CONCURSO:

Experiencia. — Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la siguiente puntuación, prorrateándose en todos los casos los períodos de tiempo inferiores.

Por puestos desempeñados en la Corporación:

—Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado, 0,25 puntos.

—Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado, 0,20 puntos.

—Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de inferior categoría al puesto solicitado, 0,15 puntos.

Por puestos desempeñados en otras Administraciones públicas:

—Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado, 0,20 puntos.

—Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado, 0,15 puntos.

—Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado, 0,10 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a 1,5 puntos. No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

**Titulación académica.** — Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

- Licenciado universitario o equivalente, 0,50 puntos por cada título.
- Diplomado universitario o equivalente, 0,25 puntos por cada título.
- Bachiller Superior o equivalente, 0,15 puntos por cada título.

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

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

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc., atendiendo al número total de horas de formación, objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

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

Se valorarán las publicaciones, entendiéndose por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, hasta 0,30 puntos.

La valoración máxima en este apartado no podrá superar los 2 puntos.

**Art. 29. Acceso de disminuidos físicos.** — El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos disminuidos físicos que la legislación prevea. A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

**Art. 30. Contratación laboral. Bolsas de trabajo.** — Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un empleado público se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

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

**Art. 31. Comisiones de servicio.** — En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

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

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

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

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

**Art. 32. Formación y cualificación del personal.** — En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y FEMP.

La Administración municipal precisa, cada vez más, de conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores 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

- a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.
- b) A 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 empleados públicos.

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

2. Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera del Ayuntamiento 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.

**Art. 33. Jubilación.** — La jubilación del empleado público, se regirá conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Aquellos empleados públicos que al llegar a la edad de jubilación no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

**Jubilación anticipada.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los empleados públicos podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según lo establecido en el Real Decreto 1994/1985, de 17 de julio, y demás legislación vigente.

El empleado público deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

**Jubilación parcial.** — Las partes firmantes del presente convenio consideran de interés especial que la Corporación local fomenten la jubilación parcial y flexible de los empleados públicos en los términos previstos en la legislación vigente.

## CAPITULO VI

### CONDICIONES ECONÓMICAS

**Art. 34. Retribuciones básicas.** — Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales que figuran en el anexo I.

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

2. 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, y también se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía se fija por la LGPE, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca. Cuando el empleado público cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación. Para el personal con contrato fijo discontinuo, se calculará a razón de los años naturales contados desde su fecha de ingreso en la Corporación.

**Pagas extraordinarias:** Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de junio y de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo, trienios, plus de convenio y complemento del puesto de trabajo.

**Art. 35. Plus de convenio.** — Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Legislación vigente y posteriores, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados, deberá ser negociada con la representación sindical y aprobada por el órgano de gobierno.

**Art. 36. Complemento de puesto de trabajo.** — Los puestos de trabajo tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la relación de puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación. Complementos de puesto de trabajo mínimos de contratación: A1: 110 euros; A2: 100 euros; B: 95 euros; C1: 90 euros; C2: 87,30 euros; Agrupación Profesional (E): 85 euros.

**Art. 36-A. Complemento personal.** — Este es un complemento que se le asignará al empleado público para igualar el salario aprobado en este convenio al salario actual. La cuantía de este complemento será la diferencia entre salario actual y el salario establecido en el presente documento. Este complemento no variará en su cantidad hasta la total absorción.

**Art. 37. 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 fijadas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el empleado público el número de 80 horas extraordinarias al año. La realización de las horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el empleado público exigir las ni el Ayuntamiento imponerlas.

Sólo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias, se retribuirán para el año en curso al valor que recogido en el anexo. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 2 horas y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, y siempre a instancia del empleado público

Art. 39. *Pagas extraordinarias.* — Serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, plus convenio, y complemento de puesto de trabajo que se perciba, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, los días 30 y 20, respectivamente. Los empleados públicos que a la firma de este convenio cobren las pagas prorrateadas seguirán cobrándolas igual.

Art. 40. *Incentivos y pluses.* — La Administración y la representación sindical, de mutuo acuerdo, podrán establecer los incentivos y pluses que las particularidades de los distintos puestos de trabajo requieran. En este convenio se recogen los siguientes pluses:

A) En función del sistema horario aplicado en la prestación de los servicios:

- Nocturnidad. Retribuye las horas trabajadas en el período 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 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, optando entre su pago como plus o su incorporación en el correspondiente complemento específico.

B) En función de las especiales condiciones en la prestación de los servicios:

- Penosidad, toxicidad o peligrosidad. Este plus se derivará de las características especiales del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente, y siempre y cuando no se puedan aplicar medidas correctoras.

En consecuencia tendrán necesariamente su causa de reconocimiento expreso en el acuerdo que a tal fin se tome por la comisión Paritaria de Seguimiento del convenio, la cual fijará las condiciones para su aplicación y la cuantía, la cual será de tipo fijo y en función del puesto de trabajo afectado. En inicio, se reconoce la aplicación de un plus de especial peligrosidad para el personal de oficio que realice su actividad ordinaria en trabajos eléctricos con alta y baja tensión, su importe se fijará anualmente.

- Plus de festividad. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos o inhábiles. Su cuantía será del salario de un día de trabajo por día festivo o efectivamente trabajado o parte proporcional cuando la jornada sea inferior.

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, dicho concepto no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

Art. 40 bis. *Anticipos y ayudas por nupcialidad y natalidad.* — Se podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 1.300 euros, como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de seis meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Uncastillo recibirán en concepto de ayuda por nupcialidad y por natalidad la cantidad de 130 euros por cada situación.

Art. 41. *Dietas y desplazamientos.* — Los empleados públicos que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros/kilómetro, tal y como se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.

Si el empleado público estuviere obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 65,97 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 37,40 euros diarios por dieta diaria, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 18,70 euros diaria dieta. Estas cuantías serán revisadas anualmente.

Art. 42. *Nómina.* — El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al empleado público de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

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

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

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

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Art. 43. *Quebranto de moneda.* — La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio.

## CAPITULO VII

### ACCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES

Art. 44. *Fondo social.* — Se crea para el año de la firma del presente convenio, y sucesivos, un fondo social cuya cuantía será, como mínimo, del 0,5% de la masa salarial de los empleados públicos de la Corporación local.

Art. 45. *Seguro de vida, muerte e invalidez.* — La Administración garantiza un seguro de vida, a los empleados públicos fijos o indefinidos no fijos (con tres años de prestación de servicio al Ayto. de Uncastillo) cubriendo el los riesgos y capitales siguientes:

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

Los capitales a los que se hace referencia en las letras anteriores tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Plan de pensiones: Durante el primer año de la vigencia del convenio, el Ayuntamiento se adherirá al “Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, administraciones locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón”, de acuerdo con lo establecido en la Orden Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón, con las aportaciones económicas que permita la legislación vigente.

Ayudas por prótesis: Los beneficiarios de estas ayudas será el personal laboral en activo en el Ayuntamiento de Biota. Las cuantías que se fijan a continuación son las vigentes para el año 2008, y se incrementará el IPC durante cada año de duración del convenio.

- A) Cristales bifocales: 50 euros.
- B) Lentillas: 70 euros.
- C) Gafas (montura): 38 euros.
- D) Gafas (cristales): 40 euros.
- E) Limpieza de boca: 50 euros.
- F) Empastes: 60 euros.

## CAPITULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 46. *Normativa aplicable.* — En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, y a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por Ley.

Asimismo, se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia. La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Artículo 40.2 de la Constitución española; artículos 19 y 64 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Empleados públicos; 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.

Art. 47. *Medidas preventivas.* — Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación local 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.

Art. 48. *El delegado de prevención.* — El delegado de prevención constituye la representación de los empleados públicos 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 49. *Revisión médica.* — Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso, tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

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

Art. 50. *Útiles de trabajo y vestuario.* — Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el Delegado de prevención.

#### CAPITULO IX

##### DERECHOS SINDICALES

Art. 51. *Derechos de representación.* — La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, participarán los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, o que obtengan representación suficiente para formar parte de la Mesa de la Función Pública de empleados públicos de las Administraciones Públicas en la Administración Estatal.

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.

b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

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

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

4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

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

Art. 52. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.

b) El delegado de personal.

c) Los propios empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

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

#### CAPITULO X

##### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 53. *Faltas disciplinarias.* — Los empleados públicos podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

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

Art. 54. *Faltas leves.* — Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) La incorrección (continuada) con el público.

b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

c) La no comunicación con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, tres días al mes.

f) El descuido en conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal.

h) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad en el plazo legalmente señalado.

Art. 55. *Faltas graves.* — Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

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

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

c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo.

d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de los trabajadores.

e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.

g) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.

h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

i) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.

j) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

l) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas

Art. 56. *Faltas muy graves.* — Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

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

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

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

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

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

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

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

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

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

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

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

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

Art. 57. *Sanciones.*

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.

— Despido disciplinario que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido

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

Art. 58. *Tramitación de expedientes.* — Las sanciones por faltas leves, faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la representación de los empleados públicos y al interesado, dándose audiencia a éste y aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción, que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

Los empleados públicos en relación al régimen disciplinario, se someten a lo establecido en la Ley 7/2007 de 12 de abril (EBEP) y en 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.

Art. 59. *Faltas de los superiores.* — Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estimen procedentes, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 60. *Procedimiento de denuncia.* — Todo empleado público podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

El Ayuntamiento abrirá diligencias e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Art. 61. *Presunción de inocencia.* — Todos los empleados públicos tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Art. 62. *Asesoramiento y defensa legal.* — La Corporación dispensará a todo el personal empleado público el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

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

Art. 63. *Despido improcedente.*

En el supuesto de despido del personal laboral que haya sido declarado improcedente en sentencia del Juzgado de lo Social, y adquirida firmeza, dentro del plazo legal señalado, la comisión paritaria de seguimiento decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión, o en su caso el abono de la indemnización señalada. En caso de no existir unanimidad se optará por la readmisión.

#### Adicional 1.ª — 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 2.ª — Valoración de los puestos de trabajo

Durante la vigencia del convenio, en el año 2010, dada la negociación del convenio, así como la necesidad de establecer las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo en el complemento de puesto de trabajo.

### ANEXO I

#### Grupo de clasificación

El artículo 76 de la Ley 7/2007 establece que los cuerpos y escalas, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos, y en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento de Uncastillo tendrá los siguientes grupos/subgrupos:

Subgrupo A1: Técnico de Administración General, licenciados.

Subgrupo A2: Diplomado universitario.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C1: Título de Bachiller o Técnico.

Subgrupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación académica.

### Categorías profesionales

Subgrupo A1: Técnico de Administración General, licenciados.

Subgrupo A2: Diplomado universitario.

Grupo B: Técnico superior de Educación Infantil.

Subgrupo C1: Administrativo, técnico auxiliar de juventud, encargado.

Subgrupo C2: Oficiales de oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, soldadores, carpinteros, etc.; auxiliares de guardería; auxiliar administrativo; monitor; socorrista acuático.

Agrupación profesional: Ayudantes de oficio. Operario, peón, peón de limpieza, auxiliar ayuda a domicilio, ordenanza, subalerno, conserjes, talleres y ludoteca.

### ANEXO II

#### Retribuciones básicas 2010

Grupo	Sueldo	Trienios
A1	1.161,30	44,65
A2	985,59	35,73
B	855,37	31,14
C1	734,71	26,84
C2	600,75	17,94
Agrupación profesional	548,47	13,47

#### Plus de convenio 2010

Nivel	Euros/mes
30	1.019,73
29	914,66
28	876,21
27	837,73
26	734,94
25	652,07
24	613,60
23	575,16
22	536,67
21	498,26
20	462,84
19	439,21
18	415,56
17	391,92
16	368,34
15	344,67
14	321,06
13	297,39
12	273,75

Complementos de puesto de trabajo mínimos de contratación: A1: 110 euros; A2: 100 euros; B: 95 euros; C1: 90 euros; C2: 87,30 euros; Agrupación Profesional (E): 85 euros.

### ANEXO III

#### Grados de parentesco



### ANEXO IV

#### Gratificación por servicios extraordinarios (vigencia 2010, 2011 y 2012)

	Horas normales	Horas festivas
Subgrupo A1	18 euros/hora	
Subgrupo A2	16 euros/hora	
Grupo B	16 euros/hora	
Subgrupo C1	14 euros/hora	
Subgrupo C2	12 euros/hora	14 euros/hora
Agrupación profesional	10 euros/hora	12 euros/hora