

Todo lo cual se comunica, significándose que a partir de este momento podrán acceder y tomar vista del contenido del expediente administrativo sancionador que se encuentra en estas dependencias, pudiendo obtener copias de los documentos obrantes en el mismo, al amparo de lo establecido en el artículo 19.1 del Reglamento del procedimiento sancionador, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto.

Igualmente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 131.4 del Real Decreto 2393/04, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la citada Ley Orgánica 4/2000, se les concede un plazo de cuarenta y ocho horas, a contar desde la recepción de la presente notificación, para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estimen oportunos. Transcurrido dicho plazo se procederá a elevar el expediente administrativo, junto con la propuesta de resolución, a la autoridad competente para resolver.

Zaragoza, 11 de enero de 2011. — El inspector, Daniel Loste Ramos.

ANEXO

*Relación que se cita*

Apellidos y nombre: VISHNEVSKAYA, EKATERINA.  
NIE: X-6.297.690-Z.  
Nacionalidad: Rusa.  
Número de procedimiento: 672/10.  
Fecha de procedimiento: 9 de diciembre de 2010.  
Sanción: Tres años.

Servicio Provincial de Economía,  
Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Pina de Ebro **Núm. 18.242**

*RESOLUCION de 2 de diciembre 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 Pina de Ebro (Personal Laboral).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Pina de Ebro (Personal Laboral), (código de convenio 50004052012005 –antes 5004052–), suscrito el día 19 de abril de 2010, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el 22 de junio de 2010, requerida subsanación con fecha 5 de julio y aportada ésta el 1 de diciembre; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

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, 2 de diciembre de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

CONVENIO COLECTIVO DE APLICACION AL PERSONAL LABORAL  
DEL AYUNTAMIENTO DE PINA DE EBRO 2008/2011

Capítulo I

*Condiciones Generales*

Artículo 1.º — *Ambito personal.* —Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Pina de Ebro, de carácter fijo, indefinido o temporal.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2.º *Ambito territorial.* — El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Pina de Ebro.

Art. 3.º *Ambito temporal.* —La duración de este convenio será de 4 años y se extiende desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011. La aplicación de lo pactado y recogido en el presente documento, se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Capítulo II

*Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga*

Art. 4.º *Comisión de seguimiento.* — La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales del personal laboral y funcionario, garantizándose la presencia de los asesores que sean requeridos por los representantes sindicales que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Pina de Ebro.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregulari-

dades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año, convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

Esta comisión, será la encargada de añadir o modificar cualquier mejora legislativa o de cualquier otro tipo que se establezca, sin necesidad de esperar a la negociación del siguiente convenio colectivo.

Art. 5.º *Denuncia del convenio.* — La denuncia del presente convenio colectivo se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo, se podrá convocar la Mesa de Negociación.

Art. 6.º *Prórroga.* — Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la LPGE de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el personal laboral afectado por este convenio colectivo y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.

Capítulo 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 colectivo, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 8.º *Unidad de convenio.* — El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia al personal laboral en su respectiva categoría.

Capítulo IV

*Permanencia y asistencia al trabajo*

Art. 9.º *Jornada laboral.* — La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del ayuntamiento será de 1.647 horas anuales, prestada de lunes a viernes, en jornada normalizada de 37 horas 30 minutos semanales, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, el horario de trabajo se pactará cada año con la representación sindical.

Art. 10. *Pausa laboral.* — Cuando se realice jornada superior a 5 horas se disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. El Ayuntamiento distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito al mismo.

En jornada partida se tendrá derecho a 20 minutos cuando uno de los tramos sea igual o superior a 4 horas.

Art. 11. *Calendario laboral y horario.* — El calendario laboral anual se fijará al comienzo de cada año, será pactado con la representación sindical de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento y deberá tener en cuenta los siguientes principios:

1. Los días de fiesta no recuperables serán los que cada año se establezcan por las distintas administraciones. También se considerarán no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre.
2. La prestación de servicios en los días inhábiles será objeto de compensación con un día de permiso.
3. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de asuntos propios, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo. Cuando coincidan con sábado los días inhábiles [14 anuales], automáticamente en compensación, se disfrutará como festivo el día fijado en el calendario laboral previamente pactado.
4. Durante las fiestas locales se gratificará como horas extraordinarias [1,75] los servicios que se requieran, deberá trabajar como mínimo el 50% del personal adscrito al servicio, rotando alternativamente el personal.
- 5.- En referencia al personal de educación de adultos, se estará a lo dispuesto en la normativa.

Flexibilización horaria por personas dependientes

- a) El personal laboral tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) El empleado que tenga hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrá derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

Art. 12. *Días por asuntos propios.* — A lo largo del año, el personal laboral del Ayuntamiento de Pina de Ebro tendrá derecho a disfrutar de 6 días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad o turno cuando así estuviera distribuido. El disfrute de estos días deberá comunicarse con 2 días de antelación al ayuntamiento. No se disfrutarán más de 3 días consecutivos en las fechas comprendidas entre el 20 de diciembre y el 15 de enero.

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

Cuando por razones del servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente hasta el 15 de enero del año siguiente.

Toda fiesta que se conceda además de las ya establecidas en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 13. *Vacaciones anuales.*

#### 1. Régimen general

• El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de un mes natural o de 22 días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo. A estos efectos no se considerarán días hábiles los sábados.

• Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a elección del empleado público, de forma continuada o en periodos mínimos de 5 días hábiles.

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

1 día por 15 años cumplidos de antigüedad,

2 días a los 20 años,

3 días a los 25 años y

4 días a los 30 años cumplidos.

• Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán al personal por la Administración al menos con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

#### 2. Condiciones especiales de disfrute.

Deberán disfrutarse preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado periodo se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud del empleado público y siempre sometido a las necesidades del servicio podrán autorizarse periodos vacacionales fuera del periodo indicado.

En el caso de que por estrictas necesidades del servicio sea preciso que el personal laboral disfrute al menos de la mitad de las vacaciones fuera del periodo comprendido en el párrafo anterior, la duración se incrementará en cuatro días de asuntos propios.

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

#### 3. Régimen de vacaciones del personal temporal.

Asimismo deberá disfrutar y liquidar el periodo de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento del cese este personal tenga acreditado y disfrutado el periodo de vacaciones correspondiente.

No se acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del personal laboral temporal por causas imprevistas, imprevisibles o involuntarias.

#### 4. Determinación de los turnos de vacaciones.

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

Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio se planteen. En ningún momento estará de vacaciones más del 50% del personal laboral de cada servicio, salvo en aquellos cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

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

Si se modifican dichos periodos vacacionales deberá comunicarse a la jefatura del servicio al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos. Las vacaciones quedarán interrumpidas cuando por enfermedad grave o accidente se requiera hospitalización y genere IT.

En el caso del párrafo anterior, las vacaciones se retomarán una vez se haya concedido el alta médica.

Art. 14. *Permisos.*

#### 1. Cuestiones generales.

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

b) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Administración, justificándolo debidamente, salvo que en este pacto se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

c) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este convenio. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

d) En la referencia a los grados de parentesco, se entenderá de consanguinidad o afinidad.

#### 2. Clasificación.

Permisos por circunstancias familiares y personales.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, quince días, más tres que no tendrán que ser necesariamente consecutivos ni posteriores a la boda o unión, pero siempre, dentro de los veinte días anteriores o posteriores a la fecha de esta.

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, un día desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Por fallecimiento de:

• Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos y resto de parientes de primer grado, tres días hábiles y cinco si se produce en distinta localidad.

• En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles y cuatro si se produce en distinta localidad.

d) Por enfermedad grave.

Los trabajadores tendrán derecho, a tres días hábiles ampliables a cinco cuando exista desplazamiento días atendiendo a distancia o circunstancias personales. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera cuidado o reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres hermanos y resto de parientes de primer grado;

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado, los trabajadores tendrán derecho a dos días hábiles, ampliables a cuatro días si existe desplazamiento.

El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos. Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave.

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

f) Quince días por nacimiento, adopción o acogimiento.

g) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida. Los trabajadores 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.

h) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales. Los trabajadores 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 realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

i) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado. Los trabajadores 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.

j) Por boda de hijo dos días y por los demás parientes hasta el segundo grado, un día. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados con este apartado, deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar un día si el acontecimiento tuviera lugar a más de 80 km. del municipio.

k) 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.

l) Por traslado de domicilio acreditado, dos días.

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

Los trabajadores 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, que coincidan con la jornada de trabajo.

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

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

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, excepto en los apartados que se indiquen días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el empleado público.

Se podrán exigir la debida justificación al trabajador a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

Permiso por lactancia.

Los trabajadores 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 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.

Art. 15. *Licencias.*

1. Licencia por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento los trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Los trabajadores que ejerzan este derecho podrán hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100.

2. Permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso 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. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este per-

miso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

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

3. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad.

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

4. Licencia sin sueldo.

El trabajador afectado por este convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses.

Deberá mediar un periodo de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

5. Licencia por estudios.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materias directamente relacionadas con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de 20 días de antelación y deberá contar con el informe favorable del jefe del servicio y concejal delegado.

El servicio de personal informará sobre la justificación y variedad de los cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste. En caso de concederse esta licencia, el empleado público podrá percibir su remuneración íntegra.

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

Art. 16. Disminución de jornada por guarda legal e interés particular.

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

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

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

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

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

Art. 17. *Excedencias.* — Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. El trabajador con al menos una antigüedad en el Ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

4. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en periodos mínimos de seis meses, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el periodo 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 periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) Personal laboral con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Pina de Ebro. El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de Pina de Ebro de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en periodos mínimos de cuatro meses, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el periodo 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 periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) Trabajador con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Pina de Ebro. El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de Pina de Ebro de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores 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 Organismos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los trabajadores 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, ni a efectos de acreditar el periodo 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 periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

## Capítulo V

### *Violencia de género*

Art. 18. *Reducción de jornada de trabajo.* — Los trabajadores víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 19. *Adaptación del tiempo de trabajo.* — Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 20. *Excedencia.* — Los trabajadores 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 y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los cuatro primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 21. *Suspensión del contrato de trabajo.* — Los trabajadores que como consecuencia de ser víctimas de violencia de género y a decisión propia, tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## Capítulo VI

### *Acceso, promoción, provisión y traslados, formación y extinción de la relación laboral*

Art. 22. *Principios generales.* — Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo, aprobados, el ayuntamiento, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna.
4. Personal de nuevo ingreso.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para la promoción interna. Asimismo, el desempeño de un puesto de trabajo con carácter provisional no se valorará como mérito en el concurso para ocupar dicho puesto de forma definitiva.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo, que se negociarán con la representación de los empleados públicos.

El ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación o promoción.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

Art. 23. *Acceso.* — La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar éstas a partir del inicio de los ejercicios.

Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 24. *Promoción.* — La promoción de los trabajadores municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

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

Promoción profesional:

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

| GRUPO     | ENTRADA | MAXIMO |
|-----------|---------|--------|
| A1        | 22      | 30     |
| A2        | 20      | 26     |
| B         | 18      | 22     |
| C1        | 16      | 22     |
| C2        | 14      | 18     |
| Agr.prof. | 10      | 14     |

2) Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en desarrollo de lo establecido en el anexo IV.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los trabajadores municipales, 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 el ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras administraciones.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y 30 horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador para los subgrupos C2 y agrupación profesional, y de 60 horas de formación para los subgrupos A1, A2, grupo B y subgrupo C1.

Art. 25. *Redistribución de efectivos.* — La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el trabajador municipal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefeatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al servicio de personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que ésta haya sido resuelta.

Art. 26. *Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría.* — Al trabajador que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

Art. 27. *Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.* — Durante los dos primeros años de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, 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.

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres (3) o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. 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.

La fase de oposición, que será eliminatoria, 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.

Antigüedad 30 puntos.

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

Antigüedad 5 puntos.

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.

Formación 10 puntos.

La valoración de la fase de concurso será el 45 % del total.

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. 28. Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

1. La formación del trabajador al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los trabajadores municipales en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los trabajadores municipales en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. El Ayuntamiento fomentará la realización de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo.

En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación, o se determinará posteriormente en la comisión de formación. Los trabajadores que realicen actividades formativas de reciclaje fuera de su jornada de trabajo podrán compensar en tiempo de descanso los periodos de tiempo dedicados a formación.

5. La formación del trabajador municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de empleados públicos municipales procurando que se realicen 20 de formación al año.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas como reciclaje, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las administraciones públicas.

El Ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

El Ayuntamiento concertará o impartirá un curso específico de formación para el trabajador perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

## Capítulo VII

### Retribuciones

Art. 29. *Estructura retributiva.* — La estructura retributiva del personal al servicio de este Ayuntamiento de Pina de Ebro se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

En anexo II adjunto a este convenio, se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas. Las retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de Pina de Ebro serán las siguientes:

Salario.

Plus convenio.

Complemento puesto de trabajo.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complemento personal [Ad Personam]

Art. 30. *Retribuciones básicas.* — Salario: la cuantía del salario será la que corresponda a cada empleado público en función del grupo retributivo al que pertenezca, referida a 14 mensualidades.

Trienios: Se devengará por 14 mensualidades.

Trienio: Un trienio se devenga por tres años de prestación laboral efectiva, siendo de aplicación sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual (fijos, obra o servicio o indefinidos), y según las cantidades establecidas en el anexo II.

Se llevará a cabo el reconocimiento de la antigüedad a aquellos trabajadores que hasta la entrada en vigor del presente convenio no percibían remuneración en concepto de antigüedad.

Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres, o múltiplos de tres años y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado. A estos efectos se reconocerá el tiempo prestado en este Ayuntamiento o en otras administraciones públicas.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, tendrán la cuantía de una mensualidad completa y se percibirán el 20 de junio y el 20 diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados.

Art. 31. *Plus de convenio*. — Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Legislación vigente, este concepto retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

Concepto consistente en una cantidad referida a 14 mensualidades, según el nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

| GRUPO | MINIMO | MAXIMO |
|-------|--------|--------|
| A1    | 22     | 30     |
| A2    | 20     | 26     |
| B     | 18     | 22     |
| C1    | 16     | 22     |
| C2    | 14     | 18     |
| AAPP  | 10     | 14     |

Art. 32. *Complemento Puesto de Trabajo*. — Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

— Guardia localizada: Destinado a retribuir al personal de brigadas, que por rotación en el mes y dadas las características del servicio que realizan, deban estar disponibles a cualquier hora del día. Su cuantía será de 125 euros mensuales por 14 mensualidades, y la retribución de las horas extraordinarias que se realicen.

El servicio de guardia será semanal y comenzará desde la finalización de la jornada y hasta el principio de la siguiente más el fin de semana.

Art. 33. *Dietas y desplazamientos*. — Al trabajador que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo; abonándosele en la nómina. Cuando por motivos de trabajo y de forma continuada el trabajador tenga la obligación de usar su vehículo propio, el Ayuntamiento abonará la diferencia entre el seguro obligatorio y el de todo riesgo del vehículo.

Si el trabajador tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 75 euros por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 40 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 20 euros la media dieta.

Art. 34. *Horas extraordinarias*. — Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y si por circunstancias excepcionales se deben realizar, únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por alcaldía. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del servicio.

Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso, se computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora normal, 2 horas por hora festiva o nocturna y 2 horas 30 minutos por hora festiva y nocturna extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador.

Con la previa autorización de la alcaldía, el trabajador tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y en todo caso el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el resultado del baremo recogido en el párrafo 3º de este mismo artículo 1,75 - 2,00 - 2,50 sobre el precio de la hora jornal.

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de ochenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 35. *Estructura de la nómina*. — La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

Nombre y apellidos  
Categoría profesional  
Nivel  
Salario  
Trienios  
Plus de convenio  
Complemento puesto de trabajo  
Complemento personal [Ad Personam]  
IT en su caso

Pagas extraordinarias en junio y diciembre  
Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiere  
En estos dos últimos conceptos, y en el caso de que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

Art. 36. *Anticipo*. — El trabajador municipal fijo o indefinido, podrá solicitar en concepto de anticipo, hasta tres mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de veinticuatro mensualidades. Se concederán automáticamente por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido abonado el anterior.

No podrá concederse licencia sin sueldo o excedencia por interés particular sin haberse reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que quede pendiente.

## Capítulo VIII

### Asistencia sanitaria

Art. 37. *Asistencia sanitaria municipal*. — La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al Sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD. Ley 1/94, de 20 de junio y la Ley 42/94, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

Art. 38. *Incapacidad temporal*. — De conformidad con lo establecido en el art. 128 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de IT:

Las debidas a enfermedad común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo.

Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Siguiendo la línea de acomodo global al Sistema General de Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal, se llevará a través de la Mutua de Accidentes, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En el caso de baja por incapacidad temporal (IT), el Ayuntamiento complementará lo pagado por la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones a las que el trabajador tuviera derecho en situación de activo.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

Cuando el accidente laboral haya sobrevenido trabajando en otra empresa.

Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a un mes el Ayuntamiento cubrirá interinamente la plaza por el tiempo que dure la misma, no obstante cuando la naturaleza del servicio lo requiera la sustitución por interinidad se podrá realizar antes de dicho plazo.

La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el ayuntamiento el parte de baja, en un plazo improrrogable de tres días, y los partes de confirmación semanalmente. De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentarse por el empleado público en el ayuntamiento y en el plazo improrrogable de tres días el parte de baja y la declaración de accidente.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta de carácter leve.

## Capítulo IX

### Mejoras sociales

El Ayuntamiento facilitará la participación de sus trabajadores en las actividades o servicios, organizados o prestados directa o indirectamente por el propio Ayuntamiento.

Art. 39. *Licencia por antigüedad y jubilación*. — Se establecen las siguientes licencias por antigüedad consistentes en el disfrute de los siguientes días de permiso retribuido:

— Un día de permiso retribuido por cada año de servicio prestado, en el año en el que se produzca la jubilación para el trabajador del Ayuntamiento de Pina de Ebro.

— Catorce días de permiso retribuido para el trabajador que cumpla veinte años de servicio en el Ayuntamiento de Pina de Ebro.

Art. 40. *Gratificación por antigüedad y jubilación.* — Premio de Vinculación: El Ayuntamiento de Pina de Ebro abonará a cada trabajador a su servicio, cada vez que se genere un trienio al servicio del mismo, por una sola vez una gratificación de 100 euros

— Premio de Jubilación: Se establece una ayuda de 200 euros por cada año de servicio en el Ayuntamiento de Pina de Ebro, en el momento que se produzca la jubilación del trabajador municipal (ya sea forzosa o anticipadamente) por edad o invalidez permanente, que será percibida por una sola vez dentro de la última nómina que se le haga efectiva,

Esta cuantía será revisada al alza en la negociación del próximo Convenio.

Art. 41. *Plan de Pensiones.* — El Ayuntamiento de Pina de Ebro se incorporará al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando el 0,5% del capítulo I para las aportaciones al mismo.

Art. 42. *Seguro de vida.*

|                                               |              |
|-----------------------------------------------|--------------|
| a) Fallecimiento                              | 20.000 euros |
| b) Fallecimiento por accidente                | 20.000 euros |
| c) Fallecimiento por accidente de trabajo     | 20.000 euros |
| d) Fallecimiento por accidente de circulación | 20.000 euros |
| e) Invalidez absoluta y permanente            | 30.000 euros |
| f) Gran invalidez                             | 50.000 euros |

Los capitales a que hacen referencia los párrafos a, b, c, d, e, y f, tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos

Para los años consecutivos de la vigencia de este convenio, el incremento será el mismo que el IPC real anual, este no podrá ser nunca inferior a la previsión que marque la LPG.

Cada dos años se hará una actualización de las cantidades aseguradas, que consistirá en la aplicación de la suma de los IPC reales redondeada al alza al siguiente entero.

Art. 43. *Asesoramiento y defensa legal.* — El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica del trabajador en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Para prestar esta defensa, tiene que existir una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

Se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los Servicios Jurídicos del Ayuntamiento. La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador en su caso.

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Art. 44. *Normativa aplicable.* — En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los trabajadores, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: artículo 40.2 de la Constitución Española, artículo 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Texto refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical 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.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

Art. 45. *El delegado de Prevención.* — Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

Art. 46. *Medidas preventivas.* — Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados públicos.

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

Art. 47. *Revisiones médicas.* — Se efectuará anualmente un reconocimiento médico [voluntario para el trabajador] en horario de trabajo a todos los empleados públicos, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

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

Art. 48. *Protección de la Salud.* — Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

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

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

Art. 49. *Vestuario.* — Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por motivos de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda 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 periodos 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.

Capítulo XI

Derechos de representación, asociación y reunión

Art. 50. *El delegado de personal.*

1. El delegado de personal es el órgano específico de representación de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone la Legislación vigente.

2. El representante sindical podrá disponer de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 51. *Derechos sindicales.* — El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

- a) Recibir información previa sobre:  
En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.  
Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.
- b) Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.
- c) Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.
- d) 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 alcaldía, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

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

Art. 52. *Garantías personales.* — La representación de los trabajadores tendrá las siguientes garantías:

- a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.
- b) Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.
- c) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

Las que vengan establecidas por la ley por su condición de representante, durante el período de su mandato sindical y en el transcurso del año siguiente a la terminación.

Art. 53. *Derecho de huelga.*

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

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

Art. 54. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Pina de Ebro.

b) Los representantes de los trabajadores.  
c) Cualesquiera trabajadores del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

Art. 55. *Secciones Sindicales.* — Conforme a lo establecido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los sindicatos representativos podrán constituir secciones sindicales, las cuales para el correcto ejercicio de sus competencias y funciones dispondrán de los siguientes derechos y garantías:

a) Los afiliados tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato al que pertenezcan, al cual se le remitirá un listado mensual con las retenciones efectuadas.

b) En el supuesto de incoación de expediente disciplinario de un afiliado, se dará notificación y audiencia a la Sección Sindical a la que pertenezca.

c) Se garantizará el uso gratuito de fotocopiadoras, telex, fax y otros medios técnicos que faciliten la tarea de comunicación con sus afiliados, con los órganos de su Sindicato, y con los trabajadores.

## Capítulo XII

### *Régimen disciplinario*

Art. 56. *Régimen Disciplinario.* — Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

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

1. Se clasifican como faltas leves:

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

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección continuada con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad.

f) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

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

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

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

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

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

n) La grave perturbación del servicio.

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

p) La grave falta de consideración con los administrados.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de

horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

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

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de 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 trabajador 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.

Art. 57. *Sanciones a faltas.*

1. Por razón de las faltas se podrá imponer las siguientes sanciones:

Por faltas leves.

a) amonestación verbal.

b) suspensión de empleo y sueldo de 1 a 4 días.

Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 5 días a 6 meses.

Por faltas muy graves.

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

b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

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

d) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

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

4. Tramitación de expedientes. Los expedientes disciplinarios, cuya iniciación se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el RD 33/ 1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación de los trabajadores/as.

6. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

• Leves: a los seis meses

• Graves: a los dos años

• Muy graves: a los tres años

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del empleado público expedientado.

Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de empleado público a instancia del interesado. La sanción por faltas leves se cancelarán automáticamente a los seis meses de la sanción.

7. Faltas superiores.  
Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, 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. 58. *Procedimiento de denuncia.* — Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Art. 59. *Presunción de inocencia.* — Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Adicional 1ª. *No discriminación.* — Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el convenio con respecto al cónyuge y los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Adicional 2ª. *Valoración de los puestos de trabajo.* — Durante la vigencia del convenio, a partir del 2008, dada la situación de las novedosas, 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.

Adicional 3ª. *Publicación y registro.* — En el plazo improrrogable de quince días de se procederá a la publicación en el BOPZ a los efectos legales oportunos.

ANEXO Nº I:

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Familiares que dan derecho al permiso retribuido

—Primer grado: Padres, hijos, cónyuge, suegros y yernos.

—Segundo grado: Hermanos, nietos, abuelos y cuñados.

ANEXO Nº II:

GRUPOS DE CLASIFICACION Y CATEGORIAS PROFESIONALES

El artículo 76 de la Ley 7/07, establece: los cuerpos y escalas, 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 Pina de Ebro, tendrá los siguientes grupos:

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

Subgrupo A2: Titulado medio, formación profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C 1: 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.

CATEGORIAS PROFESIONALES

Subgrupo A1: Técnico de administración general. Licenciados.

Subgrupo A2: Diplomado universitario.

Grupo B: Técnico superior.

Subgrupo C1: Administrativo. Técnico auxiliar, de juventud o de jardín de infancia. Encargado.

Subgrupo C2: Oficiales oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, carpinteros, etc. Auxiliares de guardería. Auxiliar administrativo. Monitor.

Agrupación profesional: Ayudantes de oficio, operario de servicios, peón, subalterno, personal de limpieza, ordenanza.

ANEXO Nº III:

RETRIBUCIONES BASICAS AÑO 2008

| Grupo/Subgrupo<br>[L. 7/2007, de 12 de abril] | Sueldo<br>Anual | Sueldo<br>Mensual | Trienios<br>Anual | Trienios<br>Mensual |
|-----------------------------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| A1                                            | 13.621,32       | 1135,11           | 523,56            | 43,63               |
| A2                                            | 11.560,44       | 963,37            | 419,04            | 34,92               |
| B                                             | 10.032,96       | 836,08            | 365,16            | 30,43               |
| C1                                            | 8.617,68        | 718,14            | 314,64            | 26,22               |
| C2                                            | 7.046,40        | 587,20            | 210,24            | 17,52               |
| Agrupación Profesional                        | 6.433,08        | 536,09            | 157,80            | 13,15               |

COMPLEMENTO DE DESTINO 2008

PLUS DE CONVENIO 2008

| Nivel | Anual     | Mensual |
|-------|-----------|---------|
| 30    | 11.960,76 | 996,73  |
| 29    | 10.728,36 | 894,03  |
| 28    | 10.277,40 | 856,45  |
| 27    | 9.826,08  | 818,84  |
| 26    | 8.620,44  | 718,37  |
| 25    | 7.648,32  | 637,36  |
| 24    | 7.197,12  | 599,76  |
| 23    | 6.746,16  | 562,18  |
| 22    | 6.294,72  | 524,56  |
| 21    | 5.844,12  | 487,01  |
| 20    | 5.428,80  | 452,40  |
| 19    | 5.151,60  | 429,30  |
| 18    | 4.874,16  | 406,18  |
| 17    | 4.596,84  | 383,07  |
| 16    | 4.320,24  | 360,02  |
| 15    | 4.042,68  | 336,89  |
| 14    | 3.765,72  | 313,81  |
| 13    | 3.488,16  | 290,68  |
| 12    | 3.210,84  | 267,57  |
| 11    | 2.933,76  | 244,48  |
| 10    | 2.656,80  | 221,40  |

HORAS EXTRAORDINARIAS

| GRUPO/ SUBGRUPO       | Normal | Festiva o nocturna | Nocturna y festiva |
|-----------------------|--------|--------------------|--------------------|
| A1, A2, B, C1, C2 y E | 1,75   | 2,00               | 2,50               |

ANEXO Nº IV:

PROMOCIÓN HORIZONTAL

| Nivel | A1                                    | A2                                    | B                                     | C1                                    | C2                                                              | Agrup. Profesional                                              |
|-------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 30    |                                       |                                       |                                       |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 29    |                                       |                                       |                                       |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 28    | 3 años en el nivel 27<br>más 60 horas |                                       |                                       |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 27    | 3 años en el nivel 26<br>más 60 horas |                                       |                                       |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 26    | 3 años en el nivel 25<br>más 60 horas | 3 años en el nivel 25<br>más 60 horas |                                       |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 25    | 3 años en el nivel 24<br>más 60 horas | 3 años en el nivel 24<br>más 60 horas |                                       |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 24    | De entrada                            | 3 años en el nivel 23<br>más 60 horas | 3 años en el nivel 23<br>más 60 horas |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 23    |                                       | 3 años en el nivel 22<br>más 60 horas | 3 años en el nivel 22<br>más 60 horas |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 22    |                                       | De entrada                            | 3 años en el nivel 21<br>más 60 horas |                                       |                                                                 |                                                                 |
| 21    |                                       |                                       | 3 años en el nivel 20<br>más 60 horas | 3 años en el nivel 20<br>más 60 horas |                                                                 |                                                                 |
| 20    |                                       |                                       | De entrada                            | 3 años en el nivel 19<br>más 60 horas |                                                                 |                                                                 |
| 19    |                                       |                                       |                                       | 3 años en el nivel 18<br>más 60 horas |                                                                 |                                                                 |
| 18    |                                       |                                       |                                       | 3 años en el nivel 17<br>más 60 horas | 3 años en el nivel 17<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |                                                                 |
| 17    |                                       |                                       |                                       | De entrada                            | 3 años en el nivel 16<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |                                                                 |
| 16    |                                       |                                       |                                       |                                       | 3 años en el nivel 15<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |                                                                 |
| 15    |                                       |                                       |                                       |                                       | 3 años en el nivel 14<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |                                                                 |
| 14    |                                       |                                       |                                       |                                       |                                                                 | 3 años en el nivel 13<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |
| 13    |                                       |                                       |                                       |                                       | De entrada                                                      | 3 años en el nivel 12<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |
| 12    |                                       |                                       |                                       |                                       |                                                                 | 3 años en el nivel 11<br>más 30 horas o<br>5 años sin formación |
| 11    |                                       |                                       |                                       |                                       |                                                                 | 6 meses                                                         |
| 10    |                                       |                                       |                                       |                                       |                                                                 | De entrada                                                      |