

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, a 26 de febrero de 2014. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

COMISARÍA DE AGUAS

Núm. 3.009

María Luisa Capapé Sanz ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

- CIRCUNSTANCIAS:
- Solicitante: María Luisa Capapé Sanz.
- Objeto: Autorización de vertido de aguas residuales procedentes de una vivienda aislada
- Unidad hidrogeológica: Aluvial del Ebro: Tudela-Gelsa.
- Término municipal del vertido: Zaragoza.
- El vertido de aguas residuales de la vivienda, habitada por cuatro personas, estimado en 400 metros cúbicos/año, se tratará en una fosa séptica con filtro biológico dimensionada para cuatro habitantes equivalentes. Posteriormente se infiltrará en el terreno.
- Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.
- Zaragoza, a 27 de febrero de 2014. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, Francisco José Hijós Bitrián.

Servicio Provincial
de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento
de La Puebla de Alfindén

Núm. 3.481

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral de La Puebla de Alfindén (código de convenio 50002912011996), suscrito el día 18 de diciembre de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 22 de enero de 2014, requerida subsanación y aportada esta, 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 y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 13 de marzo de 2014. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral, entendiéndose por tal los trabajadores, cuya relación está sometida a las normas del Derecho Laboral, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén.

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

En todo el texto, todas las referencias que recojan la expresión trabajador o hijo, deberán ser entendidas en todo caso referidas tanto al género masculino como femenino. Todas las referencias a hijos que figuren en el texto incluirán aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento preadoptivo o permanente, tanto de la solicitante como de su cónyuge. La referencia a grado de afinidad incluye al trabajador por su vinculación con el cónyuge.

Se entenderá que existe relación conyugal cuando haya una inscripción en cualquier Registro Civil o Registro de Parejas estables.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor a la fecha de la firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Art. 3.º *Denuncia del convenio.*

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia y con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del convenio.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Prórroga.*

Denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al capítulo VII y al calendario laboral, que se estará a los dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 5.º *Comisión paritaria, estudio y seguimiento.*

La comisión paritaria del convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio está constituida de forma paritaria como máximo por tres miembros de la Corporación y tres representantes legales de los trabajadores, a través del órgano de representación sindical, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén. A esta comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que estimen oportunas ambas partes.

La comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

La comisión paritaria estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia comisión negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión firmadas por ambas partes.

La comisión se reunirá una vez al semestre de forma ordinaria convocándola con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con cinco días hábiles. La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la comisión, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión; la cual será remitida con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas partes, recogiendo en acta. Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente pacto, y estos dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexo.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del pacto.

b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

c) Antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo, las materias sobre cumplimiento o interpretación del convenio en las que exista discrepancia serán sometidas a examen y consideración de la comisión paritaria, la cual deberá pronunciarse en un plazo máximo de quince días.

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

e) Estudiar la adecuación de las funciones o tareas que realiza cada puesto de trabajo, pudiendo proponer su modificación o recatalogación del puesto.

f) Estudiar si fuera necesario la incorporación de nuevo personal, sus funciones, su clasificación y el sistema de selección y contratación

En el supuesto de existencia de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo siguiente:

—Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condi-

ciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dichas empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

—En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo acuerdos en períodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.º *Condiciones más favorables.*

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

Si durante la vigencia del convenio se produjera modificación legislativa de carácter estatal, autonómico o local que afectara a las condiciones de trabajo de los empleados municipales y en consecuencia a lo regulado en este convenio, se construirá una mesa técnica con participación de la representación sindical para la adaptación en su caso de las mismas.

Art. 7.º *Compensación.*

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

Art. 8.º *Absorción.*

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

Art. 9.º *Unidad del convenio.*

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media semanales de promedio en cómputo anual, o la parte correspondiente a los meses contratados. Se desarrollará con carácter general, de lunes a viernes, sin perjuicio de aquellos puestos que por sus especiales características requieran otra distribución diferente.

Con carácter general, los trabajadores municipales podrán flexibilizar hasta dos horas su jornada laboral. Durante la vigencia de este convenio, se negociará en la comisión paritaria la flexibilidad que cada departamento aplique a su personal, adjuntándose como anexo.

Art. 11. *Calendario laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los designados por las Administraciones central, autonómica y local.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios municipales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del presente convenio y junto con el cómputo de las horas totales para cada año, será negociado con los representantes legales de los trabajadores en el mes de diciembre del año anterior, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento, acordando los días por exceso de jornada que pudieran producirse, la distribución horaria y la fijación de los horarios de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran días laborables. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese su disfrute, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en período de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador será compensado en su cómputo

anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

Art. 12. *Horarios especiales y pausa laboral.*

La Corporación, a instancia del órgano de representación sindical, previa negociación, estructurará los horarios de todos aquellos Servicios municipales que realicen turnos en la forma conveniente, cuando existan específicas circunstancias que así lo exijan.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno laboral, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo normalizada, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cada jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del servicio y comprometiéndose a vigilar el cumplimiento de esta cláusula.

Durante las Fiestas Patronales, todo el personal laboral, salvo cuando resulte incompatible por necesidades del servicio, disfrutará de jornada reducida de tres horas diarias, computando como 7:30 horas de trabajo realizado.

Por Alcaldía se determinarán los servicios que deban seguir prestándose a jornada completa y el horario a cumplir. En este caso se establecerá una compensación equivalente a una hora por hora trabajada.

Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

Art. 13. *Flexibilización horaria por personas dependientes.*

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, 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.

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

Art. 14. *Días por asuntos propios.*

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación mediante parte interno al jefe de personal, conteniendo el visto bueno de su superior directo y teniendo en cuenta que nunca deberán estar ausentes más del 50% del personal adscrito a una misma dependencia.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, quedando fijados en tres los días de permisos por asuntos particulares.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, de forma completa o fraccionada, previa comunicación mediante parte interno al jefe de personal, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

A partir del 15 de diciembre de cada año y hasta el 31 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse tres de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes. Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en el mes de enero del año siguiente, siempre y cuando no afecte a dicho servicio.

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

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Art. 15. *Vacaciones anuales.*

El personal municipal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Las vacaciones podrán fraccionarse en períodos mínimos de cinco días, debiendo de prestar servicio, como mínimo, cinco días entre los diferentes períodos.

Se disfrutarán de forma habitual dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Para preservar la correcta organización de los diferentes servicios, el jefe de cada departamento deberá tener en cuenta que no podrán ser disfrutadas simultáneamente por más del 50% de los trabajadores adscritos al mismo.

El personal que lleve prestando un mínimo de quince años de servicio en el Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén, disfrutará de días adicionales de vacaciones conforme a la siguiente tabla:

- 15 años de servicio en el Ayuntamiento: Un día adicional de vacaciones.
- 20 años de servicio en el Ayuntamiento: Dos días adicionales de vacaciones.
- 25 años de servicio en el Ayuntamiento: Tres días adicionales de vacaciones.
- 30 años de servicio en el Ayuntamiento: Cuatro días adicionales de vacaciones.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados anteriormente.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no puedan realizarse en esta fecha.

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

- a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en el orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconseje otro porcentaje menor.
- b) 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.
- c) La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.
- d) Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, maternidad y por paternidad. En este último caso se permitirá disfrutar del período vacacional aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse al Servicio de Personal al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos a través del correspondiente parte de interno, y sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

El personal contratado que presta servicio en este Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Art. 16. *Permisos.*

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, previa solicitud y posterior justificación ante la Jefatura de Personal y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos que a continuación se relacionan.

- a) Tres días laborables por fallecimiento de padre, madre o hermanos, de uno y otro cónyuge, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cinco días en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Jefatura de Personal.
- b) Cinco días laborables por fallecimiento de cónyuge e hijos
- c) Tres días laborables por accidente o enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y del cónyuge, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cinco días en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales, que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Jefatura de Personal.
- d) Dos días laborables por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días laborables cuando sea en distinta localidad.
- e) Un día laborable por intervenciones quirúrgicas con anestesia local realizadas en quirófano en cualquier centro hospitalario, público o privado, de familiares hasta el primer grado de consanguinidad y cónyuge.
- f) Un día laborable por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con anestesia general o epidural u hospitalización de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días laborables cuando sea en distinta localidad

Los permisos c), d), e) y f) podrán ser disfrutados en el transcurso de la enfermedad, sin vinculación al momento del hecho causante.

g) Atenciones familiares. Hasta tres días laborables al año, para atender a un familiar de primer grado, en caso de enfermedad.

Por el tiempo necesario 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.

- h) Enfermedad sin baja médica: Hasta cuatro días laborables al año por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal. Se precisa justificante médico.
- i) Traslado. Dos días por traslado del domicilio habitual.
- j) Matrimonio, bautizo y 1.ª comunión. Un día por matrimonio, bautizo y primera comunión de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 150 kilómetros. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.
- k) Exámenes. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- l) Divorcio, separación, extinción. Dos días por divorcio o separación del cónyuge.

m) Reuniones de apoyo. Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

n) Cursos, congresos y reuniones. Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

o) Hijos prematuros. Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

p) Atención médica. Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

q) Preparación al parto y exámenes prenatales. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario.

r) Deber inexcusable. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

s) Funciones sindicales. Para la realización de funciones o actividades sindicales o de representación del personal en los términos previstos en la normativa vigente. No será necesaria la justificación del disfrute de este permiso.

Cuando el trabajador por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente en el Servicio de Personal, adjuntándola al parte interno; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de asunto particular automáticamente. De no disponerse de días por asuntos particulares se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes y procediéndose a la apertura de diligencias previas.

Ambas partes se comprometen a no hacer un uso abusivo de los permisos contemplados en este artículo y a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, los estrictamente necesarios.

PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

a) Permiso por matrimonio:

Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad inmediata a su celebración, incluyendo dicha fecha pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones reglamentarias.

Asimismo podrán disfrutar de la licencia a que se refiere el párrafo anterior aquellas personas que acrediten mediante inscripción en un Registro Civil o Registro de Parejas estables no casadas.

Las licencias del primer y segundo párrafo no son acumulables.

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o acredite nueva inscripción en un registro civil o registro de parejas estables no casadas, cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una licencia por alguno de estos dos conceptos.

b) Permiso por paternidad:

Por nacimiento, acogimiento, tutela o adopción de hijo, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a quince días laborables a contar desde el día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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 permiso de paternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de veinte días.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de la licencia por parto y la de adopción o acogimiento.

Esta licencia se ampliará a cuatro semanas cuando sea de aplicación la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

c) Permiso por maternidad:

El permiso de maternidad 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 funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Una vez que se produzca el parto, se presentará en el Servicio de Personal en el plazo máximo de cinco días, fotocopia de la inscripción en el libro de familia.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. 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 los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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 permiso de maternidad se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

d) Adopción, acogimiento y tutela.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso 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 trabajador, 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 períodos 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 períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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 período exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

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

En los casos previstos de paternidad, maternidad o acogimiento el tiempo transcurrido en la situación de permiso se computará como de servicio efectivo, garantizándose la plenitud de derechos económicos. Y una vez terminado el permiso se tendrá derecho a la incorporación al puesto de trabajo anterior en términos y condiciones que no resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la ausencia.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

f) 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 el caso de que ambos trabajen, independientemente de su jornada laboral.

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 un permiso retribuido de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

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

Art. 17. Licencias.

LICENCIAS SIN SUELDO: Podrá automáticamente concederse por Alcaldía-Presidencia. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación contractual.

LICENCIA POR ESTUDIOS O CURSOS: Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de veinte días de antelación y deberá contar con el informe favorable de la comisión de seguimiento; será concedida por Alcaldía quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador. En el caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración.

Esta licencia, previa petición del personal municipal será concedida por Alcaldía-Presidencia, que en su caso determinará el derecho a percibir la remuneración correspondiente.

Art. 18. Disminución de jornada.

A. Por cuidado de hijos y familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca la legislación vigente. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Corporación 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.

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

B. Por razón de edad o salud:

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

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

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

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

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

CAPÍTULO V
EXCEDENCIAS

Art. 19. Principios generales.

Las excedencias se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

En los dos primeros años de la excedencia, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento

Art. 20. Excedencia por cuidado de hijos.

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

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

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

d) Los trabajadores con una relación con el Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén 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.

Art. 21. 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, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

b) Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos

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

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

d) Los trabajadores con una relación con el Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén 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.

Art. 22. Excedencias voluntarias.

1. Por agrupación familiar:

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas, 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 públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

2. Por interés particular:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa 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 y no mayor a cinco años.

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

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

3. Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público (según legislación vigente).

4. Por cargo sindical (según legislación vigente).

Art. 23. Protección integral contra la violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a:

• Faltas de asistencia.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras de la Administración Pública víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

• Reducción de jornada.

Reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional de las retribuciones.

• Adaptación del tiempo de trabajo.

Reordenar su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

• Movilidad.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogos características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

• Excedencia.

Solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

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

- Suspensión del contrato de trabajo.

La trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 24. Acceso y oferta de empleo público.

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

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 cuando exista la posibilidad
4. Personal de nuevo ingreso.

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

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

La representación de los trabajadores será designada según lo previsto en el acuerdo entre los sindicatos firmantes del presente acuerdo en función de su representatividad en la Administración local.

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

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

Art. 25. Acceso de disminuidos físicos.

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos que la legislación prevea.

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

Art. 26. Provisión y promoción.

1. Reingreso del personal en excedencia.

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

2. Movilidad interna.

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

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

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

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

Se negociará con los representantes sindicales el sistema de valoración de méritos a utilizar en cada convocatoria.

3. Promoción interna.

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

El Ayuntamiento reservará el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

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

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

Se negociará con los representantes sindicales el sistema de valoración de méritos a utilizar en cada convocatoria.

4. Promoción profesional.

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

Grupo	Entrada	Máximo
A1	20	30
A2	16	26
B	16	26
C1	11	22
C2	9	18
E	7	14

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

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

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

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

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y cien horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador.

5. Nuevo ingreso.

Los sistemas selectivos de personal fijo serán los de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se registrá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en comisión de seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

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

Se negociará con los representantes sindicales el sistema de valoración de méritos a utilizar en cada convocatoria.

Art. 27. Contratación laboral. Bolsas de empleo.

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

Para la selección del personal laboral temporal, se elaborarán bolsas de empleo, con una duración preferentemente de tres años, de los siguientes tipos:

1. Lista de espera derivada del último proceso selectivo de personal permanente.
2. Ampliación potestativa de una lista de espera derivada de procesos selectivos de personal permanente
3. Constitución de una lista de espera mediante convocatoria pública de libre concurrencia.

Igualmente se redactará unas bases de gestión de las bolsas de empleo, que serán sometidas a la negociación con los representantes sindicales.

Art. 28. Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período 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.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias, y por lo establecido en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007).

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

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

La comisión paritaria de seguimiento del convenio realizará el estudio de la plantilla municipal y hará la propuesta de plazas susceptibles de transformación a los órganos competentes del Ayuntamiento.

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

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

En la fase de concurso se valorará:

- a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.
- c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45% de la máxima nota final.

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. 29. Funcionarización.

La Corporación realizará el proceso de funcionarización del personal laboral fijo, en desarrollo de los acuerdos MAP-FEMP-FAMP-Sindicatos, adaptados a las peculiaridades del Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén. La comisión paritaria de seguimiento del convenio realizará el estudio de la plantilla municipal y hará la propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes del Ayuntamiento pudiendo estar finalizada la funcionarización durante la vigencia del presente convenio.

El proceso de funcionarización será una opción voluntaria del personal laboral de los distintos grupos.

Art. 30. Valoración de puestos de trabajo.

Durante la vigencia del convenio se revisará la valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento que consistirá en una descripción detallada de cada puesto, funciones y tareas que incluya además una valoración económica del complemento específico.

Art. 31. Formación.

Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones y empresas privadas.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

1. La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará un Plan de Formación Profesional que afecte al conjunto de trabajadores del Ayuntamiento, en base a los acuerdos FAMP-Sindicatos en este aspecto y cualquier otro que sea de interés.

2. El objetivo básico es mejorar la capacidad profesional de los trabajadores, para la mejor adecuación a las funciones que vayan desempeñando u otras que se les puedan encomendar. Se fomentarán asimismo cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados públicos.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

3. El Ayuntamiento destinará una partida presupuestaria anual para el Plan de Formación.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 32. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los trabajadores, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Art. 33. Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral son básicas, complementarias y pagas extraordinarias.

Son retribuciones básicas: el sueldo base y los trienios.

Son retribuciones complementarias: el complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

1. **SUELDO BASE:** Su cuantía, referida a doce mensualidades, será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retribuido al que pertenezca según la Ley 7/2007, de 2 de abril (LBEP), y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. **LOS TRIENIOS:** Se devengarán por doce mensualidades y consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría de acuerdo a la Ley 7/2007, de 2 de abril (LBEP), y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, clases o categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como de tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

Se acuerda reconocer los trienios a los trabajadores indefinidos y fijos y serán reconocidos de oficio a partir del primer día hábil del mes completo en que se cumplan tres años de servicio.

3. **COMPLEMENTO DE DESTINO:** Consistente en una cantidad fija anual referida a doce mensualidades en función del grupo retributivo al que pertenezca el trabajador de acuerdo a la Ley 7/2007, de 2 de abril (LBEP), y se reflejará para cada ejercicio en la ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto

4. **COMPLEMENTO ESPECÍFICO:** El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo

5. **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo el complemento de productividad y las gratificaciones extraordinarias.

Se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación y derechos del empleado en los seis meses inmediatos anteriores.

Se percibirán los días 20 de junio y el 20 de diciembre o anterior hábil si ese no lo fuera.

6. **SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:** Se establece la prohibición de hacer horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por Alcaldía y las que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales. El trabajador que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute del permiso correspondiente, en función de las necesidades del Servicio. Cuando se opte por el disfrute en tiempo, será a razón de dos y media horas por hora trabajada.

HORAS EXTRAS		
GRUPO	LABORALES	FESTIVOS
A1	30,85	33,05
A2	25,57	27,85
B	25,57	27,85
C1	20,03	22,59
C2	15,66	19,96
E	13,77	17,00

Si el servicio se presta en horario de nocturnidad, se incrementará en un 20% la retribución correspondiente.

Estos importes serán revisados anualmente en función del porcentaje de subida que se establezca para las retribuciones básicas en la Ley de Presupuestos del Estado.

Art. 34. *Préstamo de nómina.*

El personal municipal podrá solicitar, en concepto de préstamo de nómina, una o dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de diez mensualidades, en caso de haber sido una la solicitada, y en catorce si estas hubieran sido dos. Se concederán por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos por el jefe de personal. El trabajador deberá tener una antigüedad mínima de un año.

No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite.

Asimismo no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar al Ayuntamiento en el momento de la misma.

Los trabajadores con contrato de duración determinada, solo podrán pedir una mensualidad, y deberán devolver el anticipo, con el correspondiente ajuste del importe a percibir en nómina o finiquito, antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 35. *Estructura de la nómina.*

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

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

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

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

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

Art. 36. *Justificación de haberes.*

La Corporación facilitará a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 37. *Premio por antigüedad.*

Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

—Cumplidos 25 años de servicio en el Ayuntamiento el trabajador podrá optar por disfrutar de veintiséis días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los veinticinco días antes mencionados. Cuando el trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero. En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El trabajador que no complete 25 años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

Art. 38. *Premio de jubilación.*

Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el trabajador con más de diez años de servicio se jubile por edad ya sea forzosa o anticipada, invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el interesado por una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Art. 39. *Seguro de accidentes.*

El Ayuntamiento garantiza un seguro colectivo de accidentes 24 horas para todo el personal para el que es de aplicación este convenio cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento por accidente: 70.000 euros.
- Invalidez permanente y absoluta por accidente: 70.000 euros.

El importe referido, será aplicable al año 2013, y será actualizado según el IPC real anualmente y dado a conocer a todos los trabajadores a principio de cada año.

Art. 40. *Complemento salarial en situación de baja laboral.*

La prestación económica derivada de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén se regirá por lo siguiente:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, se reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causar incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, se alcance el 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, se reconocerá una prestación complementaria a la de la Seguridad Social hasta alcanzar, el 100% de las retribuciones que venían correspondiendo al personal afectado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.º Determinar que en el supuesto de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tendrá carácter excepcional y se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, en los siguientes supuestos:

a) Hospitalización.

b) Intervención quirúrgica.

c) Enfermedades graves no incluidas en los supuestos anteriores: a los efectos de este acuerdo se entenderán por enfermedad grave las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (BOE núm. 182, de 30 de julio de 2011) y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

d) Otras patologías que revistan una especial gravedad y que hayan sido determinadas por la ponencia técnica creada al efecto en la Diputación General de Aragón, cuyas decisiones en este sentido tendrán efectos en este Ayuntamiento.

4.º Tratamiento de las recaídas: En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad y, de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo (y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente), el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída.

Art. 41. *Ayudas sociales.*

Todos los empleados municipales, sus cónyuges y descendientes que conviven o estén a su cargo tendrán derecho a percibir una cantidad máxima de 150 euros anuales por trabajador, repartidos según la siguiente relación:

—Gafas: 70 euros.

—Lentillas: 70 euros.

—Empaste: 40 euros.

—Limpieza bucal: 40 euros.

—Prótesis dental: hasta el máximo anual.

—Ortopedias: hasta el máximo anual.

—Audífonos: hasta el máximo anual.

—Libros escolares: hasta el máximo anual.

Si se produjese la rotura de las gafas de algún empleado municipal durante el desempeño de sus tareas habituales se procederá a la sustitución de la misma sin contabilizarse como ayuda social.

Para percibir estas ayudas, el empleado deberá de tener una antigüedad mínima de un año al servicio del Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén, y presentar la correspondiente factura.

El importe referido de 150 euros, será aplicable al año 2014, y será actualizado según el IPC real anualmente y dado a conocer a todos los trabajadores a principio de cada año.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La regulación del régimen disciplinario del personal laboral se llevará a cabo conforme a la legislación vigente:

—Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

—Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

—Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

—De manera supletoria, lo previsto en la normativa laboral y los convenios colectivos.

Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente capítulos, por la legislación laboral.

Art. 42. *Régimen disciplinario.*
FALTAS DISCIPLINARIAS:
1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en este artículo.
—Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.
FALTAS LEVES:
—La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
—El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
—La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
—Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.
—El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
—En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable, incluida la falta de higiene personal.
—La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.
FALTAS GRAVES:
—La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, especialmente de su categoría profesional.
—El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
—La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
—La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.
—El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves, para personas, expedientes o cosas.
—La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
—La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
—La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
—La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
—El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
—La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
—El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
—El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
FALTAS MUY GRAVES:
—El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Corporación o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
—La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
—El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.
—La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días al mes.
—Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año.
—El incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.
—La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
—La obtención de beneficios económicos de los administrados.
—El acoso sexual, ya sea verbal o físico.
—Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
—La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.
—Abandono del servicio.
—Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
—Incumplimientos en la prestación de los servicios mínimos en los casos de huelga.
—Falta de respeto, insultos y amenazas a la Autoridad.
—El acoso laboral.
SANCIONES:
• Sanciones a faltas leves:
—Amonestación verbal o por escrito.
—Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
—Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

• Sanciones a faltas graves:
—Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
—Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período no inferior a un año, ni superior a los dos años.
• Sanciones a faltas muy graves:
—Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a un año.
—Inhabilitación para el ascenso por un período de tres a cinco años.
—Despido o separación del trabajo.
TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES: Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al órgano de representación sindical y al interesado, dándose audiencia a este y a aquellos en el mismo y con carácter previo al acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.
PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS: Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.
El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.
FALTAS DE SUPERIORES: Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o 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 reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA: Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.
PRESUNCIÓN DE INOCENCIA: Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera solución alguna del expediente disciplinario que se incoe.

CAPÍTULO X
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 43. *Salud laboral.*
En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Prevención de riesgos laborales 31/1995, de 8 de noviembre, 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 estos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la Seguridad y la Salud en el trabajo. La participación de los trabajadores 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.
Además de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, se establecerá un Reglamento de funcionamiento interno para el Comité de Seguridad e Higiene en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.
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. 44. *Vigilancia de la salud laboral.*
Se vigilará la salud laboral de los trabajadores en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año, en el primer trimestre del mismo, en horario de trabajo, y por cuenta de la Corporación. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio del trabajador, sin que el Ayuntamiento reciba comunicación del resultado. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento, estudiándose su posible recolocación. Dentro de esta revisión se realizará una de ginecología a las trabajadoras del Ayuntamiento que lo soliciten.
La comisión de salud laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal del Ayuntamiento manteniendo el anonimato.

Art. 45. *Ropa de trabajo.*
Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.
El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.
El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.
Se suministrará en el mes de octubre el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de marzo el correspondiente al vestuario de verano.
El órgano competente junto con la comisión de vestuario, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, confeccionándose a tal efecto el correspondiente Reglamento.
Art. 46. *Protección del embarazo.*
La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

CAPÍTULO XI
DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 47. *Órgano de representación sindical.*
El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los Sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de La Puebla de Alfindén, ante la Corporación.
Los delegados de Personal son el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.
Los delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:
1.º Recibir información previa sobre:
a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el Personal y su contratación.
2.º Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.
3.º Emitir informe en expedientes que se tramiten y relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.
4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.
No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 48. *Derecho de reunión.*
Están legitimados para convocar una reunión:
a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.
b) El delegado de personal.
c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento del colectivo convocado.
Las reuniones en el centro de trabajo, se autorizaran por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.
La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de la misma, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.
Art. 49. *Asambleas de trabajadores.*
Los trabajadores dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.
El Ayuntamiento pondrá a disposición del órgano de representación sindical para la celebración de las asambleas, los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado.
El órgano de representación sindical y la Corporación acordarán los servicios mínimos que, en su caso, deban realizarse durante el tiempo que duren las asambleas.
Art. 50. *Secciones sindicales.*
Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:
1. Cada sección sindical dispondrá de hasta diez horas anuales para celebrar asambleas en horas de servicio, de ámbito general o sectorial.
2. Las secciones sindicales que ostenten la condición de Sindicato más representativo, según establece la LOLS, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical que dispondrá de quince horas mensuales de permiso sindical.
3. La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales tableros de anuncios para uso exclusivo de cada Sección Sindical en los centros de trabajo municipales.
4. La Corporación facilitará a cada Sección Sindical los medios materiales necesarios para su funcionamiento.

Art. 51. *Servicios mínimos.*
En el caso de huelga la Corporación y el comité de huelga establecerán, de forma negociada, los servicios mínimos imprescindibles.

CAPÍTULO XII
OTRAS MATERIAS

Art. 52. *Jubilación.*
El personal municipal podrá acceder a la jubilación parcial, según la legislación vigente.
Art. 53. *Asistencia jurídica.*
La Corporación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica a todos los trabajadores que tengan cualquier conflicto con terceros derivado del trabajo que desempeñen en el Ayuntamiento, así como el pago de las costas, en su caso, salvo dolo o negligencia grave si así lo determinaran los Tribunales. En el supuesto de que el fallo condenase al pago de las costas a favor del empleado municipal, estas revertirán al Ayuntamiento en el plazo máximo de una semana desde su percepción.
Art. 54. *Retirada del permiso de conducir.*
Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo, siempre que dicha privación no se haya producido por embriaguez, consumo de estupefacientes o exceso de velocidad.

ANEXO I

CONSANGUINIDAD		AFINIDAD
PRIMER GRADO		
ASCENDENTE	PADRES	SUEGROS
DESCENDENTE	HIJOS	YERNO. NUERA
SEGUNDO GRADO		
ASCENDENTE	ABUELOS	ABUELOS DEL CONYUGE
DESCENDENTE	NIETOS	NIETOS DEL CONYUGE
COLATERAL	HERMANOS	CUÑADOS
TERCER GRADO		
ASCENDENTE	BISABUELOS	BISABUELOS DEL CONYUGE
DESCENDENTE	BIZNIETOS	BIZNIETOS DEL CONYUGE
COLATERAL	TIOS. SOBRINOS.	TIOS Y SOBRINOS DEL CONYUGE

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALCALÁ DE EBRO Núm. 3.677

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para 2014, y comprensivo aquel del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

Presupuesto 2014		
Estado de gastos		
		Euros
A) Operaciones no financieras:		
A.1. Operaciones corrientes:		
Capítulo I	Gastos de personal	98.000,00
Capítulo II	Gastos en bienes corrientes y servicios	74.100,00
Capítulo III	Gastos financieros	1.100,00
Capítulo IV	Transferencias corrientes	22.200,00