# SECCIÓN QUINTA

## Núm. 10.217

## SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

### CONVENIOS COLECTIVOS

### Personal laboral del Ayuntamiento de Boquiñeni

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Boquiñeni.*

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Boquiñeni para los años 2017 a 2021 (código de convenio 50100492012017), suscrito el día 6 de septiembre de 2017 entre representantes del Ayuntameinto y de los trabajadores del mismo (UGT), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 12 de septiembre de 2017, requerida subsanación y presentada 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, Industria 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, 24 de noviembre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOQUIÑENI

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal*.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo los empleados públicos, entendiendo por tales a los trabajadores laborales, fijos o temporales que trabajan y perciben su retribución con cargo a los presupuestos del Excelentísimo Ayuntamiento de Boquiñeni.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1 b) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y el artículo 12 y 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleo Público (EPB).

Art. 2.º *Ámbito temporal*.

El presente convenio se publicará en el BOPZ, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el mismo, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre 2021.

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión paritaria de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria, cada parte integrante de la comisión negociadora. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la aplicación o interpretación del convenio.

La comisión tendrá las funciones de interpretación y vigilancia del convenio se pronunciará por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes.

Esta comisión quedará constituida a los cinco días de la publicación del convenio en el BOPZ, previa designación de los miembros que la componen. La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite como mínimo una cuarta parte de sus miembros con una antelación de cuatro días naturales. Los acuerdos se recogerán en actas.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
- Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
- Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguiente:
- Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

## CAPÍTULO II

## Denuncia y prórroga

Art. 4.º *Denuncia del convenio.*

Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

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. 5.º *Prórroga*.

Denunciado o no el convenio, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicará automáticamente a todo trabajador afectado por este convenio, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo

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.

## 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 de aplicación, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos, quedando, no obstante,

subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 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 *Unidad de convenio.*

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

## CAPÍTULO IV

## Permanencia y asistencia al trabajo

Organización del trabajo:

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Boquiñeni, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados públicos, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.

Los cambios organizativos individuales o colectivos, que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los empleados públicos, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá al informe de los representantes, el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, se dará cuenta a los representantes de los empleados públicos.

3. Los representantes de los empleados públicos podrán solicitar la asistencia a las comisiones informativas de Régimen Interior y Personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión. Su asistencia será en todo caso con voz y sin voto.

Art. 9.º *Jornada laboral*.

La jornada laboral máxima anual, normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio será de 1.647 horas anuales, siendo continuada de lunes a viernes, y con carácter general de 37,5 horas semanales. Salvo para el personal que ocupe puesto que conlleve la aplicación de un régimen de horario diferente, para los que el calendario laboral se negociará cada año.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que así se requiera.

Medidas de conciliación, flexibilización horaria por personas dependientes.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 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, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial,

de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

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

d) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

e) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Art. 10. *Pausa laboral*.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma supere las cuatro horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional a dichas horas.

La Corporación distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Art. 11. *Calendario laboral*.

Durante el año 2017 y siguientes, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y el Excmo. Ayuntamiento de Boquiñeni.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables y no recuperables. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado.

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

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo, deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado con el disfrute de un día de permiso, señalado por el empleado público con la conformidad de la Alcaldía.

Distribución de la jornada y horarios especiales.

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos en que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo acuerdo con el empleado público.

Los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los empleados públicos.

En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación de los empleados públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público y el cumplimiento de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, con carácter general.

En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de cinco días consecutivos, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los empleados públicos.

Art. 12. *Asuntos particulares*

Todo empleado público, previo aviso de dos días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de seis días por razones particulares cada año, o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperables, y que no requerirán justificación.

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

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente en razón al 50% de la plantilla, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse este única y exclusivamente, hasta el 15 de enero del año siguiente.

A partir del 20 de diciembre de cada año, y hasta el 15 de enero del siguiente, solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Art. 13. *Vacaciones anuales*.

1. Régimen general.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de un mes natural o de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional de los días al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

A estos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles. Siempre y cuando las necesidades del permiso lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

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

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En lo no contemplado en este acuerdo se estará a los dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Condiciones especiales de disfrute.

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

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los empleados públicos vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial, fijos discontinuos o temporales disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

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

3. Régimen de vacaciones del personal temporal.

El empleado público temporal disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún período vacacional sea inferior a cinco días hábiles salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este período vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros períodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el período ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

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

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

4. 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 los empleados, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen 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.

Art. 14. *Permisos*

1. Cuestiones generales.

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

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el empleado público lo comunique previamente, siempre que sea posible, a la Administración, justificándolo debidamente, salvo los días por asuntos particulares. Igualmente se justificará por escrito su denegación.

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

2. Clasificación.

Cuestiones generales.

—La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

—La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

El empleado público podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

Permisos por circunstancias familiares y personales.

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

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

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

c) Por fallecimiento de:

• Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, tres días si es en la misma localidad y cinco si es en distinta localidad.

• En el resto de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia de los empleados públicos.

d) Por enfermedad grave

Los empleados públicos tendrán derecho, por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado, hasta el primer grado de afinidad, tres días hábiles, y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de la residencia del empleado público.

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

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

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

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

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

g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

h) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo

exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

i) Por boda de hijo: dos días. Por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día. Uno de los días será el día del evento y el otro anterior o posterior.

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

k) Por traslado de domicilio acreditado, un día.

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

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

m) Para la asistencia a tutorías educativas, cuando estas sean solicitadas por el Centro Educativo con un máximo de tres horas por año natural.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine y aviso previo de cuarenta y ocho horas.

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

Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso, se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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

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

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

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: 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 empleado público, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios 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.

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 adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas de forma ininterrumpida a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

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

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

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

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean

aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público 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, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, 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) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleado públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleado públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleado públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

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

Art. 15. *Licencias*.

a) Permiso por lactancia.

Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por cualquiera de los progenitores en el caso de que ambos trabajen, incluso en el caso de que la madre no trabaje podrá ser disfrutada por el padre.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

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

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

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

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

b) Permiso por circunstancias excepcionales.

Excepcionalmente, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados públicos que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Administración.

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

Art. 16. *Licencia sin sueldo.*

El personal afectado por este convenio y, con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de veinticuatro meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan. Todo ello supeditado a las necesidades y al buen funcionamiento de los servicios públicos.

Art. 17. *Licencia por estudios.*

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

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

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

Art. 18. *Licencias por enfermedad y accidente.*

En caso incapacidad laboral temporal, a los trabajadores se le reconocerán los siguientes complementos:

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

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

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

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

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

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

—Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

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

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

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

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado público/a en estos supuestos.

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

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día que el/la empleado/a municipal se persone en los servicios médicos de salud laboral o médico de atención primaria y los dos días siguientes, hasta un máximo de cuatro al año.

Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

Procesos de incapacidad temporal iniciados durante el estado de gestación, el tratamiento mediante técnica de reproducción asistida o el período de lactancia, aún cuando no den lugar a una situación de riesgo durante el embarazo o lactancia.

Interrupción voluntaria del embarazo.

Violencia de género. Se incluirá dentro de este supuesto la incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Cuando la situación de incapacidad temporal afecte a personal con discapacidad reconocida del 33% o superior, siempre que la situación de incapacidad temporal sea consecuencia directa de dicha discapacidad.

El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo, remitiéndose este en un plazo no superior a cinco días al Servicio de Personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

Este complemento se perderá cuando a pesar de presentar la baja médica, el empleado público realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad o accidente.

Ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre y cuando se aporte el justificante médico. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Art. 19. *Disminución de jornada por guarda legal e interés particular.*

1) Cuestión general.

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

2) De un menor de doce años.

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

3) Persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

5) De hijos prematuros.

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

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

Reducción de jornada por interés particular.

Los empleados públicos podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, con el 75% de sus retribuciones proporcionalmente, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

Art. 20. La representación sindical se compromete por el presente convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

Art. 21. En la materia a que hace referencia el presente capítulo, y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 22. *Situaciones laborales.*

En relación con las situaciones de los empleados públicos, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

22.1. Excedencia por cuidado de hijos.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el hijo/a es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

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

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.

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.

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

22.2. Excedencia por cuidado de familiares.

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

La 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.

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.

22.3. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

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.

22.4. Excedencia voluntaria.

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

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

22.5. Excedencia por razón de incompatibilidad.

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

Violencia de género.

a) Reducción de su jornada de trabajo.

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

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

b) Cambio de puesto de trabajo.

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

c) Excedencia.

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

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

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

CAPÍTULO V

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 23. Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

a) La determinación y aplicación de las retribuciones.

b) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

c) La clasificación de puestos de trabajo.

d) La promoción interna, formación y perfeccionamiento.

e) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.

f) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

g) Medidas sobre salud laboral.

h) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera profesional, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Art. 24. *Acceso*.

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Se negociará con la representación sindical la aprobación o modificación por parte del Ayuntamiento de la plantilla municipal y relación de puestos de trabajo.

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

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

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración Local será la determinada en materia de acceso de los empleados públicos a la Administración, en la legislación vigente:

• Real Decreto legislativo 5/ 15, de 30 de Octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

• Ley 7/85, 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.

• Ley 7/99, 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

• Real Decreto 896/91, de 7 de junio. Procedimientos de Selección.

• Real Decreto 364/95, de 10 de marzo. Reglamento General de Ingreso del Personal.

• Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública.

Acceso de personas con discapacidad: La Corporación reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos disminuidos físicos que la legislación prevé, cumpliendo así el Real Decreto legislativo 1/2013 , de 20 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

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

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.

Art. 25. *Promoción y consolidación de empleo.*

Promoción interna. — Supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría inmediatamente superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la Promoción Interna que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

Promoción profesional de los empleados públicos. — Supone la posibilidad de la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un grado de complemento de destino superior.

Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un grado y el inmediatamente superior se hará cada tres años con unas horas determinadas de formación, relacionada esta con el entorno del trabajo desarrollado por el empleado público, hasta el máximo permitido por la ley en cada categoría profesional. La formación requerida para cada uno de los grupos será de cincuenta horas.

Conversión de plazas temporales en fijas: Consolidación de empleo.

Durante el período de vigencia del presente acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades vigentes en contratación laboral.

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.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

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

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

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

La valoración de la fase de concurso no será nunca inferior al 45% de la máxima nota final. No contraviene lo dispuesto en el EBEP.

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

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

Art. 26. *Formación*.

Los empleados públicos 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 central, periférica, autonómica y local.

Los empleados públicos 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.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleado público, 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.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Art. 27. *Las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de Boquiñeni serán las siguientes:*

Conceptos retributivos: A efectos de lo establecido en otros artículos se considerarán retribuciones básicas el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias.

Serán retribuciones complementarias el complemento de destino, complemento específico, y, en su caso, el complemento de productividad.

Las retribuciones finales para 2017 serán las que figuran en los anexos que se acompañan al presente convenio. Igualmente los empleados públicos percibirán las indemnizaciones establecidas en cada caso por la legislación vigente.

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

Trienios: Es la parte de retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado.

A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

Pagas extraordinarias: Los empleados públicos acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, con el 100% de las retribuciones (básicas y complementarias). Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

A los empleados públicos que ingresen o cesen en el transcurso del año, se les abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre, para lo cual, computará como unidad completa, a partir de quince días trabajados.

Art. 28. *Complemento de destino.*

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la relación de puestos de trabajo, en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Las cuantías correspondientes al ejercicio 2017 son las establecidas en el anexo correspondiente.

| | Mínimo | Máximo |
|---|---|---|
| Subgrupo A1 | 22 | 30 |
| Subgrupo A2 | 18 | 26 |
| Grupo B | 16 | 22 |
| Subgrupo C1 | 15 | 22 |
| Subgrupo C2 | 14 | 18 |
| Agrupación profesional | 10 | 14 |

Art. 29. *Complemento de puesto de trabajo.*

Está destinado a retribuir en catorce mensualidades 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 a cada puesto de trabajo.

Se consideran componentes variables del complemento específico, además de los conceptos especificados en el apartado anterior, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ayuntamiento abonará al personal municipal, con efectos desde el 1 de enero de 2017, los siguientes conceptos:

Para el personal que realiza su trabajo delante de un puesto informático, el Ayuntamiento de Boquiñeni se compromete a la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo afectados.

Complemento de festividad: Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días festivos. Su cuantía será:

- Por día festivo efectivamente trabajado, 19 euros.
- Hasta media jornada, 10 euros.
- Nocturnidad, 9 euros por noche realizada.

Art. 30. *Horas extraordinarias*.

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el empleado público exigirlas ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Alcaldía. No se computarán sobre la cuenta de ochenta horas aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias se retribuirán para el año 2017 al valor que se recoge en el anexo. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de una hora y treinta minutos por hora normal, una hora y cuarenta y cinco minutos por hora festiva o nocturna, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del empleado público.

Art. 31. *Anticipos*.

El personal municipal podrá solicitar en concepto de anticipo hasta el importe de dos nóminas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en un máximo de seis o doce meses. Solo se podrá conceder un nuevo anticipo pasados tres años de la concesión del primero.

Art. 32. *Anticipo de sueldo devengado.*

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo de dos mensualidades ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Art. 33. *Estructura de la nómina.*

La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

—Deberá constar puesto y nivel.

—Sueldo.

—Antigüedad.

—Complemento de destino.

—Complemento específico.

Para cada uno de los complementos y conceptos se especificará el mes a que corresponde.

Art. 34. *Jubilación*.

La jubilación forzosa del personal municipal se declarará de oficio al cumplir el empleado público lo dispuesto en la legislación vigente.

La jubilación voluntaria del personal municipal se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables a esta materia.

El personal podrá acogerse a las disposiciones que sobre jubilación parcial se establecen en las normas vigentes aplicables relativas a la materia.

## CAPÍTULO VII

## Mejoras sociales

Art. 35. *Plan de pensiones.*

Durante la vigencia del convenio el Ayuntamiento se adherirá al plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 24 de noviembre de 2005 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón, que había sido aprobado por acuerdo del Gobierno de Aragón de 22 de noviembre de 2005, con las aportaciones económicas que permita la legislación vigente.

Art. 36. *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 veinticinco años de servicio en el Ayuntamiento el empleado público podrá optar por disfrutar de veinticinco días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada tres años que pase sumará un día más de permiso a los veinticinco días antes mencionados.

Cuando el empleado público haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir veinticinco 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 disfruto el primero.

En caso de que un empleado público no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir veinticinco años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

El empleado público que no complete veinticinco 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. 37. *Premio de jubilación.*

Se establece una ayuda de un mes de salario, cuando el empleado público 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.

Esta ayuda solo afectará al personal que tenga una antigüedad en el Ayuntamiento de Boquiñeni de quince años.

Cuando se acredite una discapacidad superior al 33% de un hijo que conviva y dependa económicamente del empleado público, el Ayuntamiento concederá una ayuda por una sola vez de 1.000 euros.

Art. 38. *Seguro de vida*.

El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida, cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

a) Fallecimiento por accidente o muerte natural: 18.000 euros.

b) Invalidez absoluta y permanente: 24.000 euros.

c) Fallecimiento por accidente de circulación laboral: 30.000 euros.

d) Fallecimiento por accidente laboral: 30.000 euros.

f) Gran invalidez: 36.000 euros.

Tanto el accidente de trabajo como la invalidez absoluta y la gran invalidez son referidos al horario de trabajo y al accidente “in itinere”. Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del índice de precios al consumo.

Art. 39. *Justificación de haberes.*

La Corporación facilitará a su empleado público la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

Art. 40. *Defensa y asesoramiento.*

Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. — El Ayuntamiento asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público o ser el Ayuntamiento el demandante.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas será considerado como de trabajo efectivo.

Art. 41. *Protección de la salud.*

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

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

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

La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social.

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

## CAPÍTULO VIII

## Asistencia sanitaria

Art. 42. *Asistencia sanitaria*.

La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento, circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

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

## Capítulo IX

## SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 43. *Normativa aplicable.*

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

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo se estará a la normativa comunitaria.

Art. 44. *El delegado de prevención.*

Constituye la representación de los empleados públicos/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 45. *Medidas preventivas.*

Medidas preventivas. — Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas

a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados públicos. La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Revisiones médicas. — Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, el Ayuntamiento reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de este en los términos establecidos en presente convenio.

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

## CAPÍTULO X

## Régimen de vestuario

Art. 46. *Vestuario*.

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

El vestuario que proceda se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Previa negociación con el delegado de prevención, se elaborará un reglamento de vestuario que especificará el tipo de prendas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como la carencia de tiempo de reposición del mismo en atención a la seguridad e higiene en el trabajo.

## CAPÍTULO XI

## Derechos de representación, asociación y reunión

Art. 47. *El delegado de personal.*

Se regirá con la legislación correspondiente.

Art. 48. *Derechos sindicales*.

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Corporación.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario, y en contratación de personal.

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

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

Art. 49. *Garantías*.

1. Los delegados de personal dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqué la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. Son quince horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la entidad local en horas de trabajo, ni las referidas a asistencias a órganos de la entidad local, o procesos de negociación o selección de personal.

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales los la representación legal de los empleados públicos dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al Jefe del Servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización.

3. La representación legal de los empleados públicos tendrá, entre otras, las siguientes garantías:

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el Procedimiento Sancionador.

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

c) No podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

e) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

De la representación sindical.

Art. 50. *Representación sindical*.

1. La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, de 12 de mayo, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los delegados de personal y los sindicatos con representatividad son los órganos de representación legal de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, esta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración local de Aragón.

3. Los sindicatos firmantes se comprometen a la creación de órganos unitarios de representación en aquellas entidades locales donde existan diversas unidades electorales con representación electa.

4. Las entidades locales se comprometen a la constitución de mesas generales de negociación conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, en las que se tratarán todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, independientemente del tipo de régimen jurídico de aplicación.

5. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo estarán sometidas en todo momento a lo dispuesto en la Ley 9/1987, de 12 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Acción sindical.

Art. 51. *Del derecho de acción sindical.*

La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna condiciones dignas y dotadas del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La Corporación facilitará el que todos los servicios municipales cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

Art. 52. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

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

b) El delegado de personal.

c) Cualquiera empleado público del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

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

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

## CAPÍTULO XII

## Régimen disciplinario

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

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

Art. 54. *Faltas leves.*

a) La incorrección (continuada) con el público.

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

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

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

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

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

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

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

i) Discusiones con los compañeros con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.

j) No atender al público, a los asistidos o al personal en general con la debida corrección.

Art. 55. *Faltas graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) La grave desconsideración con los compañeros o las discusiones que generen escándalo público.

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

Art. 56. *Faltas muy graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) El acoso laboral.

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

Art. 57. *Sanciones a faltas.*

Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

• Despido disciplinario.
• Suspensión de empleo y sueldo.
• Amonestación verbal o escrito.

La sanción de despido, únicamente podrá imponerse por falta muy grave. La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves. Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de apercibimiento verbal o escrito.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

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

Por faltas leves
• Amonestación verbal o escrita
• Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días
Por faltas graves
• Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses
Por faltas muy graves
• Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
• De empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
• Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
• Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

Art. 58. *Tramitación de expedientes.*

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

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la Representación de los empleados públicos.

Art. 59. *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 de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran 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.

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

Transcurridas dos y tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de empleado público/a a instancia del interesado. La sanción por faltas leves se cancelará automáticamente a los 6 meses de la sanción.

Art. 60. *Faltas de los superiores.*

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el

servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 61. *Procedimiento de denuncia*

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

La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Art. 62. *Presunción de inocencia.*

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

ADICIONAL PRIMERA

No discriminación

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

ADICIONAL SEGUNDA

Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría

Al empleado público que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva o a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

ADICIONAL TERCERA

Valoración de los puestos de trabajo

Durante la vigencia del convenio, a partir del 2019, dada la situación novedosa de la negociación del convenio, así como las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo en el complemento de puesto de trabajo.

**ANEXO NÚMERO I**

Grupo de clasificación

El artículo 25 de la Ley 30/84 establece los cuerpos, escalas, clases y categoría de empleado públicos al servicio de las Administraciones Públicas. Todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

- Grupo A1: Licenciaturas universitarias o equivalentes.
- Grupo A2: Diplomaturas universitarias o equivalentes.
- Grupo B: Técnico superior o equivalente.
- Grupo C1: Bachillerato, BUP, FP-2, FP nivel superior o equivalentes.
- Grupo C2: Grado ESO, EGB, FP-1, FP nivel medio o equivalentes.
- Grupo AP: Educación primaria, certificado de escolaridad, equivalentes o sin titulación.

Categorías profesionales

- SUBGRUPO A1:

Técnico de Administración General.
Licenciados.

- SUBGRUPO A2:

Empleado público social.
Coordinador general de deportes.
Diplomado universitario.

• GRUPO B:
Técnicos superiores,
Técnicos superiores de jardín de infancia.
• SUBGRUPO C1:
Administrativo.
Técnico auxiliar, de juventud, etc.
Encargado.
• SUBGRUPO C2:
Policía local (auxiliar de Policía local).
Oficiales de oficio:
Albañiles.
Fontaneros, jardineros.
Electricistas.
Soldadores.
Carpinteros, etc.
Auxiliares de guardería.
Auxiliar administrativo.
Monitor.
• AGRUPACIÓN PROFESIONAL:
Ayudantes de oficio.
Operario-peón.
Personal de limpieza.
Ordenanza-subalterno.

**ANEXO NÚMERO II**

RETRIBUCIONES BÁSICAS 2016

| Grupo | Sueldo | Trienios |
|---|---|---|
| SUBGRUPO A1 | 1.120,15 | 43,08 |
| SUBGRUPO A2 | 968,57 | 35,12 |
| GRUPO B | 846,66 | 30,83 |
| SUBGRUPO C1 | 727,23 | 26,58 |
| SUBGRUPO C2 | 605,25 | 18,08 |
| AGRUPACIÓN PROFESIONAL | 553.96 | 13,61 |

COMPLEMENTO DE DESTINO

PLUS DE CONVENIO 2016

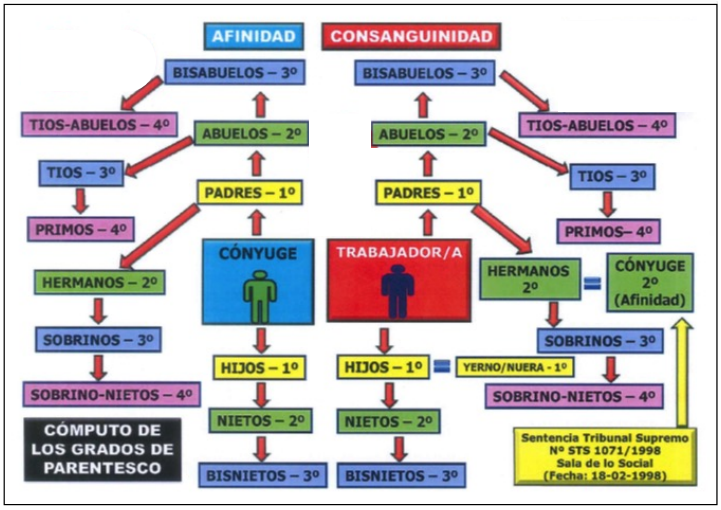
| Nivel | Importe mensual |
|---|---|
| 30 | 978,44 |
| 29 | 877,62 |
| 28 | 840,73 |
| 27 | 803,81 |
| 26 | 705,19 |
| 25 | 625,67 |
| 24 | 588,75 |
| 23 | 551,88 |
| 22 | 514,94 |
| 21 | 478,09 |
| 20 | 444,10 |
| 19 | 421,43 |
| 18 | 398,74 |
| 17 | 376,06 |
| 16 | 353,43 |
| 15 | 330,71 |
| 14 | 308,07 |
| 13 | 285,36 |
| 12 | 262,68 |
| 11 | 240,00 |
| 10 | 217,35 |

HORAS EXTRAORDINARIAS

| Grupo | Laborales | Festivos |
|---|---|---|
| SUBGRUPO A1 | 21,87 | 25,52 |
| SUBGRUPO A2 | 21,87 | 25,52 |
| GRUPO B | 17,50 | 20,42 |
| SUBGRUPO C1 | 17,50 | 20,42 |
| SUBGRUPO C2 | 12,25 | 14,29 |
| AGRUPACIÓN PROFESIONAL | 12,25 | 14,29 |

**ANEXO NÚMERO III**

GRADO DE PARENTESCO




**ANEXO NÚMERO IV**

PROMOCIÓN HORIZONTAL

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