

SECCIÓN QUINTA

Núm. 10.643

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Novallas

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 Novallas

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Novallas para los años 2016 a 2020 (código de convenio 50100502012017), suscrito el día 8 de noviembre de 2016 entre representantes del Ayuntamiento y de los trabajadores del mismo (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 17 de octubre de 2017, requerida subsanación y presentada esta con fecha 30 de noviembre de 2017, 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, a 6 de diciembre de 2017. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE NOVALLAS

Redacción definitiva, aprobada y firmada por la Mesa de Negociación del convenio el 14 de noviembre de 2017.

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja fijo, indefinido o temporal que percibe su retribución con cargo a los Presupuestos del Excelentísimo Ayuntamiento de Novallas.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el art. 20.1b de la Ley 30/84, de 2 de agosto, y el art. 12 y 13 de la Ley 7/07 de 12 de abril (EBEP).

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2016 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este convenio se publicará en el boletín oficial correspondiente

Artículo 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión paritaria de seguimiento del convenio estará constituida por un miembro por 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.
- Los acuerdos de esta Comisión que se adoptarán por la mayoría de los asistentes, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como Anexo al convenio, teniendo la misma validez que éste.
- Entre los miembros de la citada Comisión se designará un Presidente y un Secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.
- La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de diez (10) días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y PRORROGA

Artículo 4.º *Denuncia del convenio.*

El presente convenio podrá ser denunciado hasta treinta días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Artículo 5.º *Prórroga.*

Denunciado el convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y al artículo 12 del presente convenio o a la normativa básica de aplicación que apruebe la Comunidad Autónoma de Aragón.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 8.º *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes



con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 9.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 Novallas, quien 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.

Artículo 10.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 1.642 anuales, siendo continuada de lunes a viernes 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 convenga 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. Estas medidas constituyen un derecho individual de los empleados públicos.

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 mono parentales.

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.

Artículo 11.º *Pausa laboral.*

Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de cinco (5) horas seguidas. En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma supere las cinco (5) horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional a dichas horas.

Dicho descanso se realizará atendiendo las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 12.º *Calendario laboral.*

El calendario laboral es un instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será negociado con la representación sindical.

Durante el año 2016 y siguientes, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y el Excmo. Ayuntamiento de Novallas.

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

Durante las fiestas patronales la reducción de jornada será de tres horas diarias una a la entrada y dos a la salida con carácter general. El personal que por razones de servicio no se le pueda aplicar dicha reducción se compensará o bien en días o bien como horas extra.

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/a con la conformidad de la Alcaldía.

Cuando una festividad local, nacional o autonómica coincida con sábado o día laborable se podrá disfrutar como día de libre disposición hasta el 15 de enero.

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, ésta no podrá partirse en más de dos períodos salvo convenio en contrario con el empleado público.

Dada la diversidad de servicios existentes en las dependencias municipales, 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 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas ininterrumpidas.

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 5 días consecutivos.

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

Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, como fiestas locales, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

Artículo 13.º *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 recuperable, y que no requerirán justificación.

Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente, hasta el 31 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.

El empleado público disfrutará de hasta dos días adicionales por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados públicos que se hallen en una situación crítica por causas muy graves debidamente justificadas.

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

El personal de la Escuela Infantil tendrá un día más de libre disposición, toda vez que deben cubrirse, en todo caso, las necesidades especiales de este servicio.

Artículo 14.º *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 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 que las necesidades del servicio lo permiten, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses antes del período fijado como vacacional.

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.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empleado público y la administración. Para ello el empleado público propondrá por escrito en primer lugar las fechas en que se desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la corporación.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los empleados públicos por la Administración al menos con dos meses de antelación.

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 de los empleados públicos 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 disfrutará 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, aun 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.

Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1.º Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores/as, y de estos con la Corporación.

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

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

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

El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan.

Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de Incapacidad Temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto.

La enfermedad debidamente acreditada, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Dicha situación deberá ser justificada posteriormente. En este caso, las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta hospitalaria por el trabajador, siempre y cuando las necesidades del servicio al que esté adscrito lo permitan, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente, se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado el período vacacional.

Excepcionalmente, el personal indefinido y el personal contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Artículo 15.º *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 sólo 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.

2.2. 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:

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 los mismos.

La denegación de estos permisos de este apartado deberá ser motivada y por escrito.

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 del Ayuntamiento de Novallas por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, previo aviso de tres días, 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. El citado preaviso podrá ser omitido ante causas de urgencia y especial gravedad.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Quince días por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b) Por fallecimiento de:

Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y cuatro si existe desplazamiento debidamente acreditado.

El resto de parientes hasta el tercer grado, el día que se celebre el funeral.

c) Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso, y a otros dos más por desplazamiento debidamente acreditado.

El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos. En cualquier caso, el inicio del disfrute se llevará a cabo desde la fecha del hecho causante.

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. 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 contenido en el punto 17.4 del presente convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

Los empleados públicos tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

d) Por boda de hijo dos días. Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g) Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, 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.

h) 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.

i) 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 donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

j) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable.

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

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

l) Dos días por divorcio o separación legal.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborales, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla

el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador/a.

2.3. 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 empleada 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 ésta 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: 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 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 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, 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.

N P O M

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.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 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 empleada, 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 y adopción o acogimiento 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 trabajadora: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas 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.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho 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 o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el 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.

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

El jefe de la Unidad o director del centro de trabajo podrán exigir la debida justificación al empleado público a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato cuatro semanas ininterrumpidas días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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

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

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento (50%).

Artículo 16.º *Licencias.*

Los trabajadores/as tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una ausencia diaria del trabajo de hora y media los nueve primeros meses y de una hora los tres meses restantes, que podrán dividir en dos fracciones al principio y al final de la jornada, o en su totalidad (una hora y media los nueve primeros meses y una hora los tres meses restantes) al inicio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

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

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

Se permite “compartir o repartir” el período de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

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 once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de Incapacidad Temporal.

La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo/a correspondiente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en

el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo/a remitiéndose este en un plazo no superior a dos (2) días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado/a.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de Incapacidad Temporal. La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente.

La percepción económica por IT será la siguiente:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes: Durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo que suponga un 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo ambos inclusive se reconoce un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad social, alcance al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día vigésimo primero, inclusive, y hasta el final de la situación de incapacidad temporal, el complemento retributivo completará la prestación de la Seguridad Social, alcanzando el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se abonará un complemento hasta alcanzar el cien% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

—Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del cien por cien 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.

—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 se inicien 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 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 en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. 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 la Corporación.

AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

Artículo 17.º *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) De una persona con discapacidad y familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona con discapacidad y 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 apartado c del artículo 15.2.2 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 que ocupen puesto de nivel inferior a 24 podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

La denegación de la reducción de jornada contemplada en este artículo deberá ser motivada y por escrito.



Artículo 18.º Los delegados de personal y el comité de empresa se comprometen por el presente convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

Artículo 19.º 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.

Artículo 20.º *Situaciones laborales.*

En relación con las situaciones del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95, de 10 de marzo, o modificaciones posteriores.

La situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

—Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.

—Voluntaria.

—Por agrupación familiar.

—Para el cuidado de hijos o familiares.

—Por cargo sindical.

—Por violencia de género en los términos legalmente establecidos.

—Forzosa por expectativa de destino.

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

2. En los dos (2) primeros años de la excedencia, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el ayuntamiento.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el ayuntamiento cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

Excedencia por cuidado de hijos

a) Duración y cómputo.

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

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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



Excedencia por el cuidado de familiares

a) Duración.

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

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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

Excedencia voluntaria por agrupación familiar

a) Duración.

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

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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

d) En cada ámbito, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

Violencia de género

a) Reducción de su jornada de trabajo.

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

b) Cambio de puesto de trabajo.

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

c) Excedencia.

La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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.

Igualdad de género

• Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

El Ayuntamiento removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

• Plan de igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público, la Corporación deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.

d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.

- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de un año se negociará con la representación de los empleados públicos un protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del código de conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

CAPÍTULO V

ACCESO, PROMOCION Y FORMACION DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 21.º Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

La determinación y aplicación de las retribuciones.

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

La clasificación de puestos de trabajo.

La promoción interna, formación y perfeccionamiento.

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

Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

Medidas sobre salud laboral.

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.

Artículo 22.º 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 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TR de la Ley del Estatuto 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.

—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 con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual 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.

Artículo 23.º 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 4 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 sesenta horas de formación.

El sistema de promoción profesional será aplicable a los trabajadores fijos e indefinidos.

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 de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial. La misma medida, como fijo discontinuo, se adoptará para quienes hayan mantenido contratos temporales con llamamiento anual para la misma actividad en las tres últimas campañas.

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.

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.

Artículo 24.º *Formación.*

Mediante la formación de los empleados públicos de la Administración local se pretende modernizar las corporaciones locales y adecuar sus mecanismos de funcionamiento a los avances técnico-científicos. A través de la formación de los empleados públicos se aspira a adecuar el funcionamiento de las entidades locales a las necesidades reales de la sociedad, proyectándose en una mejor prestación de los servicios públicos a los ciudadanos.

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.

La Corporación podrá conceder hasta cuarenta y dos horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, retribuidas, cuando coincidan con el horario de trabajo, el curso se encuentre homologado, el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo.

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 denegación será motivada.

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 cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y FEMP.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Artículo 25.º *Las retribuciones 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 Plus convenio y el Complemento Puesto de Trabajo, y en su caso el complemento de productividad y la gratificación por servicios extraordinarios.

Las retribuciones finales 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. La cuantía a percibir por este concepto será la que determine, anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los empleados públicos acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, con el 100% de las retribuciones. Se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre.

A los empleados públicos que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones 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.

Artículo 26.º *Plus convenio.*

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la RPT, en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando.

Artículo 27.º *Complemento 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 de puesto de trabajo, 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 2016, los siguientes conceptos:

Artículo 28.º *Gratificaciones.*

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al empleado público se efectuará por la Alcaldía con sujeción a los criterios que establezca el Pleno de la Corporación.

En principio no se realizarán trabajos fuera de la jornada habitual, excepto aquellos autorizados por el señor alcalde. Los delegados de Personal deberán ser informados de todas las gratificaciones extraordinarias que se realicen y por parte de la Alcaldía se llevará un control riguroso de las mismas.

Artículo 29.º *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 exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Alcaldía. No se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias se retribuirán para el año 2016 al valor que se recoge en el anexo. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas expresa y previamente por el presidente de la Corporación, excepto cuando estas sean de fuerza mayor que la autorización se podrá efectuar por cualquier conducto o medio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de hora y media por cada una realizada, salvo en los casos de horas sábado tarde, domingo, festivo o nocturna o cuya compensación será a razón de dos horas por cada una realizada

Artículo 30.º *Anticipos.*

Se crea una bolsa de 5.000 euros, destinada a la concesión de anticipos al personal municipal para casos de extraordinarios e imprevistos, la concesión de estos, se estudiará por la comisión de seguimiento.

El personal municipal podrá solicitar en concepto de anticipo hasta 600 euros euros, siendo reintegradas, la cantidad solicitada, en un máximo de 6 o 12 meses.

Artículo 31.º *Anticipo de sueldo devengado.*

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales 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.

Artículo 32.º *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.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 33.º *Plan de pensiones*

Durante la vigencia del convenio el Ayuntamiento se podrá adherir 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.

Artículo 34.º *Seguro de vida.*

El Ayuntamiento garantizará un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por accidente o muerte natural.
- b) Invalidez absoluta y permanente.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación laboral.
- d) Fallecimiento por accidente laboral.
- e) Gran invalidez.

Artículo 35.º *Justificación de haberes.*

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

Artículo 36.º *Defensa y asesoramiento.*

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.

Artículo 37.º *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.

CAPÍTULO IX

ASISTENCIA SANITARIA

Artículo 38.º *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, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General 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 X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 39.º *Normativa aplicable.*

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.

Artículo 40.º *El delegado/a 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 Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Artículo 41.º *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.

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.



La Corporación 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, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo).

PROTECCIÓN DEL EMBARAZO Y LACTANCIA MATERNA:

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/a 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 los artículos 186 y 189 del vigente Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Seguridad Social.

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

DEL 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, la Corporación 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 XI

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Artículo 42.º *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.

Prevía 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 XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 43.º *El delegado de personal.*

El delegado de Personal es el órgano específico de representación de los empleados públicos, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 32.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y aquellos preceptos de la ley 9/1987, de 12 de junio, que le sean de aplicación.

Artículo 44.º *Derechos sindicales.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

- 1.º 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.º 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.º Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el Delegado.

Artículo 45.º *Garantías.*

1. Todos los delegados de Personal, miembros de comité de empresa o Juntas de Personal, y delegados sindicales dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqué la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son 15 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.

Artículo 46.º *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, 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, comités de empresa y juntas de personal, 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, ésta se ejercerá a través de los Sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

Artículo 47.º *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 tableros 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.

Artículo 48.º *Derecho de reunión.*

1.º Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través del delegado de Personal.

b) El delegado de Personal.

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

2.º 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.º 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.º 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 XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.º 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.

Artículo 50.º *Faltas leves.*

- La incorrección (continuada) con el público.
- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.
- El descuido en conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal.
- La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad en el plazo legalmente señalado.

Artículo 51.º *Faltas graves.*

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás empleados públicos independientemente de su categoría profesional.
- El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo.
- 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.

- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
- La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- La simulación o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.
- El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 52.º 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.

Artículo 53.º Sanciones a faltas

• Por faltas leves:

—Amonestación verbal

—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.

—Suspensión de empleo y sueldo con una duración máxima de 6 años.

—Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

Artículo 54.º *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 empleados públicos de la Administración del Estado.

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

Artículo 55.º *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.

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

Transcurridos dos y 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.

Artículo 56.º *Faltas superiores.*

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

Artículo 57.º *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.

Artículo 58.º *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.

Disposiciones adicionales

Primera. — Todos los derechos reconocidos en este convenio a los cónyuges de los empleados públicos serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas Estables no Casadas.

Segunda. — A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre treinta días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

Tercera. — En todo caso y bajo ningún concepto la integración o reclasificación profesional que pueda suponer la aplicación de este convenio podrá suponer un incremento del gasto público, ni incremento de las retribuciones del personal afectado en su cómputo anual.

Cuarta. — *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.

Quinta. — *Valoración de los puestos de trabajo.*

Durante la vigencia del convenio, 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.

Sexta. — El presente convenio consta de cincuenta y ocho artículos, seis disposiciones adicionales, y tres anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

ANEXO I

Grupo de clasificación

De acuerdo con el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre, disposición final cuarta y transitoria tercera los grupos profesionales aplicables al personal laboral de este Ayuntamiento serán:

- 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.
 - P. de limpieza.
 - Ordenanza- subalterno.

ANEXO II

Grados de parentesco

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:



ANEXO N° III

Ayudas sociales

FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Durante la vigencia de este convenio, y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 0,5% de la masa salarial de los empleados públicos de la entidad a financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados del Ayuntamiento que componen la plantilla y con una antigüedad de seis meses dentro del año natural.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por dos representantes del Ayuntamiento y dos representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- b) Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- c) Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la Comisión de Acción Social elaborará el correspondiente Plan de Acción Social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

Las ayudas podrán ser para prótesis ópticas, ortopédicas, tratamientos odontológicos o de medicina alternativa, por tener a cargo personas discapacitadas, para gastos educativos y/o de matrícula por estudios y para sufragar gastos de guardería.

El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación en base al porcentaje anteriormente determinado, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.