

un mes, a contar desde el día siguiente al de su notificación o publicación. Transcurrido un mes desde la interposición del recurso de reposición sin que el Ayuntamiento haya notificado resolución expresa se entenderá aquel desestimado por silencio administrativo, pudiendo interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de seis meses a contar desde el día siguiente a aquel en que se produzca la desestimación presunta del recurso de reposición. Todo ello sin perjuicio de utilizarse cualquier otro recurso que se estime conveniente a su derecho.

Zaragoza, a 3 de noviembre de 2014. — El secretario general, P.D.: El jefe del Servicio de Disciplina Urbanística, Ángel Sierra Acín.

## Área de Participación Ciudadana y Régimen Interior

### Servicio Económico-Administrativo de Recursos Humanos Núm. 791

No habiendo sido posible notificar el decreto de la ilustrísima consejera de Participación Ciudadana y Régimen Interior de fecha 28 de noviembre de 2014, adoptado en expediente número 695.249/2014, por el que se desestima el recurso de reposición interpuesto por Enrique Naya López, se procede a la presente publicación según dispone el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, haciendo constar al interesado que tiene a su disposición en el Servicio de Gestión Económico-Administrativa de Recursos Humanos (vía Hispanidad, 20, edificio Seminario) la resolución mencionada.

Por el presente anuncio se la da por notificado a todos los efectos, significándole que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente de la notificación o publicación del acto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello sin perjuicio de la interposición de cualesquiera otros recursos que estime oportunos.

Zaragoza, a 16 de enero de 2015. — El secretario, P.D.: La jefa del Servicio de Gestión Económico-Administrativa de Recursos Humanos, Pilar Valer López.

## Jefatura Superior de Policía de Aragón

### COMISARÍA LOCAL DE CALATAYUD

#### Grupo Operativo de Extranjeros Núm. 777

Habiendo resultado infructuosas las notificaciones personales al ciudadano extranjero Cristian Mititelu, nacido en Constans (Rumanía) el 20 de marzo de 1982, hijo de Gheorghe y Niculina, titular del NIE X-9.130.998-K, con domicilio en Barrio Picado, 25, de Calatayud (Zaragoza), se procede a practicarlas a través del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27 de noviembre), modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, de modificación de la anterior (BOE de 14 de enero).

El acto administrativo objeto de notificación es una propuesta de resolución de procedimiento ordinario de expulsión (procedimiento sancionador número 174.554/2014), como responsable de la infracción prevista en el artículo 15, apartado 1, en relación con el apartado 5, letra d), del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; 11/2003, de 29 de septiembre; 14/2003, de 20 de noviembre, y 2/2009, de 11 de diciembre, emanada en fecha 3 de diciembre de 2014 del órgano instructor del Grupo Operativo de Extranjeros de la Comisaría Local de Calatayud de la Jefatura Superior de Policía de Aragón, la cual, de resultar firme, conllevaría la expulsión del territorio nacional español y la prohibición de entrada en el mismo por un período mínimo de un año y máximo de diez, de acuerdo con lo dispuesto en la citada ley, en cuyo procedimiento se ha tenido en cuenta lo determinado en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

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

Igualmente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 131.4 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la citada Ley Orgánica 4/2000, se le concede un plazo de quince días, a contar desde la recepción de la presente notificación, para formular alegaciones y presentar los documentos e informaciones que estime oportunos. Transcurrido dicho plazo se procederá a elevar el expediente administrativo, junto con la propuesta de resolución, a la autoridad competente para resolver.

Calatayud, 14 de enero de 2015. — El inspector jefe, jefe accidental local, Carlos D. García Falcón.

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

### PACTO FUNCIONARIOS

#### Personal funcionario del Ayuntamiento de Calatayud Núm. 454

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone el depósito del pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Calatayud.*

Visto el escrito presentado con fecha 26 de diciembre de 2014 por el que se solicita el depósito del referido pacto suscrito entre la partes el día 19 de diciembre de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Representación, Condiciones de Trabajo y Participación del Personal de la Administración, y la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de enero de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

### TEXTO ARTICULADO DEL PACTO DE FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

#### CAPÍTULO I

##### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Determinación de las partes que concertan el presente pacto. Las partes que han concertado el presente pacto son las siguientes:

1. Representación de la Corporación, constituida por:

— Don José Manuel Aranda Lassa, ilustrísimo señor alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud.

— Don Rafael Rincón Gimeno, concejal delegado del Área de Economía y Régimen Interior del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud.

— Doña Esther Herrero Benedí, teniente de alcalde y concejal delegado de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud.

2. Representación acreditada de los funcionarios/as, siendo representados por la Junta de Personal, constituyéndose por miembros de las secciones sindicales con representación en la Junta de Personal:

— Por CSI-CSIF: Don Antonio David García Latorre.

— Por FSP-UGT: Don Jesús Jorge Lago.

— Por SAL-CC.OO.: Don Luis Antonio Gil Catalán.

— Por OSTA: Doña Rocío Gracia Blasco.

— Por CIPOL: Don Luis David Colchero Tomey.

#### CAPÍTULO II

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 1. *Responsabilidad y participación.*

Conforme a la legislación vigente, la potestad organizativa es facultad y responsabilidad de la Corporación y de su personal directivo, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información, participación y negociación colectiva reconocidos a los funcionarios/as, a través de la Junta de Personal.

Art. 2. *Criterios.*

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- La adecuación de plantillas.
- La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- La valoración de los puestos de trabajo.
- La profesionalización y promoción.
- La evaluación del desempeño.

Art. 3. *Relación de puestos de trabajo.*

En el marco de lo señalado en el presente capítulo a efectos de la organización del trabajo, la Corporación se compromete a la realización del estudio y confección de la valoración de los puestos de trabajo que se plasmará en una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT a partir de este momento) para el Ayuntamiento de Calatayud. La valoración de los puestos de trabajo se realizará por medios ajenos y en ella participarán representantes del Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores.

#### CAPÍTULO III

##### ÁMBITOS

Art. 4. *Ámbito funcional.*

1. El presente pacto será de aplicación general a todos los empleados/as públicos (funcionarios) al servicio de la Corporación a los que alude la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que trabajan y perciben su retribución con cargo al capítulo I del estado de gastos del presupuesto del Ayuntamiento de Calatayud, así como a los empleados/as de los organismos autónomos municipales que se pudieran crear.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente pacto, serán de aplicación a todo el personal contemplado en el punto 1 del presente artículo en todo lo que les sea más favorable. Este acuerdo refleja una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, que en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los funcionarios/as de la Comunidad Autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, ésta será de aplicación directa al conjunto de los empleados/as públicos municipales.

3. Se excluye del ámbito de aplicación de este pacto al personal eventual.

#### Art. 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente pacto entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el BOPZ, retrotrayendo sus efectos al día 1 de enero de 2014, excepto los efectos económicos, que tendrán efectos de 1 de enero de 2015. Tendrá un período de vigencia de cuatro años, es decir, desde el día 1 de enero de 2014 al día 31 de diciembre de 2017, excepto los capítulos de retribuciones, horario y jornada, que podrán ser revisados anualmente. Conforme a la legislación vigente, este pacto se remitirá a la Delegación del Gobierno en Zaragoza.

2. El presente pacto quedará denunciado automáticamente si las partes no se manifiestan unánimemente por escrito acerca de la conveniencia de su prórroga. La Mesa de negociación se constituirá dentro de los quince primeros días del mes de octubre de 2017, año en que finaliza el pacto. En tanto no se alcanzase un acuerdo expreso con la representación de los funcionarios/as para la aplicación de uno nuevo, el presente pacto prorrogará sus efectos por un plazo máximo de dos años.

3. La Corporación facilitará copia certificada de la masa salarial del último año de vigencia del pacto a la Mesa de negociación. Dicha certificación contendrá al menos los siguientes datos:

a) Número de funcionarios/as en activo en cada una de las categorías profesionales.

b) Plazas convocadas pendientes de provisión en cada una de las categorías profesionales.

c) Masa salarial por conceptos retributivos y categorías profesionales. Los conceptos retributivos comprendidos en la masa salarial son:

c.1) Retribuciones básicas (sueldo base, antigüedad, pagas extraordinarias)

c.2) Retribuciones complementarias (complemento de destino, complemento específico, productividad, pluses, etc.)

c.3) Cantidades pagadas en concepto de acción social y otros conceptos de carácter no salarial (becas, ayudas, bolsa de vacaciones, premios de jubilación anticipada, etc.)

c.4) Cantidades pagadas en concepto de horas extraordinarias o gratificaciones y otros conceptos que retribuyan específicas prestaciones de trabajo (horas extraordinarias o gratificaciones).

#### Art. 6. *Ámbito geográfico.*

El presente pacto será de aplicación en todos los centros, dependencias o lugares donde el Ayuntamiento tenga o pueda tener personal municipal, aunque este estuviera fuera de los límites del municipio, provincia o comunidad autónoma, sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponder en su caso por distancia, dietas, etc.

Dichos centros de trabajo en el momento de la firma del presente pacto son los siguientes:

1. Oficinas Generales.
2. Biblioteca Municipal "Baltasar Gracián".
3. Escuela Municipal de Música "José de Nebra".
4. Museo de Calatayud.
5. Centro de Educación de Adultos "Jiménez Abad".
6. Pabellón Polideportivo Municipal.
7. Ciudad Deportiva.
8. Centro de Servicios Sociales.
9. Residencia Municipal "San Iñigo".
10. Oficina Municipal de Información y Turismo.
11. Cementerio Municipal.
12. Colegio Público "Salvador Minguijón".
13. Colegio Público "Augusta Bilibis".
14. Colegio Público "Baltasar Gracián".
15. Colegio Público "Francisco de Goya".
16. Unidad de Recaudación.
17. Escuela Taller.
18. Oficinas del área de Urbanismo.
19. Escuela Infantil "Margarita".
20. Museo de Calatayud.

### CAPÍTULO IV

#### PROVISIÓN PLAZAS VACANTES. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CARRERA PROFESIONAL

##### Art. 7. *Oferta de empleo público.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla del personal y de la relación de puestos de trabajo negociados y de los presupuestos aprobados por la Corporación, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo público.

La oferta de empleo público se aprobará anualmente por la Alcaldía o, por delegación de esta, por la Junta de Gobierno Local, y deberá publicarse en el BOPZ y en el BOA. La aprobación de la oferta de empleo público comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional. La ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

En la oferta de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales de la plantilla del Ayuntamiento.

##### Art. 8. *Personal de nuevo ingreso.*

1. El Ayuntamiento de Calatayud seleccionará a su personal funcionario mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

2. Se procederá a realizar una convocatoria pública, siendo los procedimientos que se utilizarán para la provisión de plazas vacantes los de oposición y concurso-oposición. La fase de concurso consistirá en la valoración de méritos, que no determinará en ningún caso por sí misma el resultado del proceso selectivo.

3. Los requisitos generales para poder participar en las convocatorias de selección de personal, serán los establecidos en los arts. 56 y 57 del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. El órgano calificador para la selección de los aspirantes se responsabilizará de la elaboración, confección y determinación de las pruebas selectivas. El órgano calificador estará formado por cinco técnicos designados por el alcalde-presidente, actuando uno de ellos como presidente y otro como secretario. Uno de los vocales será nombrado a propuesta de la Junta de Personal, que actuará a título individual y no en representación de la Junta de Personal. Serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, todos deberán poseer una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria y como mínimo tres de ellos deberán corresponder a la misma área de conocimientos específicos comprendidos en el programa de pruebas selectivas, y se tendrá asimismo a la paridad entre mujer y hombre. No podrá formar parte de los órganos calificadores, el personal de elección o de designación política, los funcionarios/as interinos, el personal laboral temporal y el personal eventual. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

##### Art. 9. *Promoción interna.*

La promoción interna puede ser:

—Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga subgrupo, a otro superior.

—Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de Calatayud, el Ayuntamiento reservará en el momento de cubrir plazas vacantes el máximo porcentaje de plazas que por este sistema permita la legislación vigente, previa negociación, y que quedará reflejado en la Plantilla y en la Oferta de Empleo.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal funcionario de plantilla con jornada normalizada que lleve dos años de antigüedad en la plantilla municipal en el cuerpo o escala a que pertenezcan, reúna los requisitos exigidos para el ingreso, esté en posesión de la titulación exigida y supere las correspondientes pruebas selectivas.

El funcionario con jornada reducida que haya prestado servicio durante veinticuatro meses o dos años de servicios efectivos al Ayuntamiento, respectivamente, podrán participar en las pruebas de promoción interna en plazas de jornadas normalizadas, siempre que reúnan los requisitos exigidos en las bases de las convocatorias.

##### Art. 10. *Carrera profesional.*

1. Se puede definir como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La carrera profesional puede tener las siguientes modalidades:

—Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, valorándose la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

—Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, es decir concurso y libre designación.

Será de aplicación exclusivamente para el personal funcionario.

2. La carrera profesional horizontal de los funcionarios se efectuará promocionando en función de la antigüedad y la formación que tengan. La promoción por antigüedad y formación se realizará de modo que el trabajador/a permanezca en su puesto de trabajo sin modificación del complemento de puesto de trabajo que perciba.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados/as municipales, así como a determinar a través de la Mesa de formación que cursos impartidos por entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de formación. Las horas empleadas para la realización de estos cursos no se contarán como de trabajo efectivo a efectos del cómputo de la jornada anual.

A estos efectos la Mesa de formación deberá quedar constituida en el plazo máximo de tres meses desde la firma del pacto.

3. La promoción dentro de cada grupo entre el nivel de complemento de destino que tenga cada funcionario/a y el inmediatamente superior, se efectuará cada 3 años de antigüedad de servicios prestados en el Ayuntamiento de Calatayud y 75 horas de formación homologada relacionada con la categoría profesional del trabajador/a, en el grupo de Agrupaciones Profesionales y 100 horas para el resto de grupos y subgrupos.

La promoción de nivel se hará de forma escalonada del nivel de Complemento de Destino que tenga cada funcionario/a al inmediatamente superior, siendo necesario reunir de nuevo un período de tres años y nueva formación para una nueva promoción, computándose ambos requisitos a partir del momento de la última promoción.

4. Dentro de cada uno de los grupos y subgrupos a que se refiere la Ley 7/2007, los niveles máximos a los que se puede llegar por promoción, salvo excepciones estipuladas, serán los siguientes:

GRUPO	MÁXIMO
A1	30
A2	26
B	22
C1	22
C2	18
Ag. Prof.	14

Para los empleados/as del grupo de agrupaciones profesionales se organizarán cursos específicos adecuados a los puestos de trabajo que ocupen.

Art. 11. *Provisión de puestos de trabajo.*

Los puestos de trabajo se proveerán mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y se llevará a cabo por los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, y el de libre designación con convocatoria pública.

A) CONCURSO DE PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y aptitudes de los candidatos/as al puesto por órganos colegiados de carácter técnico. Las convocatorias de concursos deberán contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel y localización del puesto, los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deben ser puntuados.

Podrán participar en los concursos de méritos cualquier trabajador de la Corporación siempre que hayan prestado dos años de servicio en el Ayuntamiento en puesto de trabajo no singularizado perteneciente al mismo grupo objeto de concurso.

El plazo para la resolución de los concursos será de dos meses a partir de la finalización del plazo de presentación de instancias, siendo competencia de la Alcaldía-Presidencia para su resolución motivada, o de la Junta de Gobierno Local por delegación de la Alcaldía.

Los méritos a valorar serán los establecidos en las correspondientes convocatorias, con las siguientes matizaciones:

— Solo podrán valorarse los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto que se determinen en las respectivas convocatorias.

— En ningún caso los nombramientos provisionales constituirán méritos valorables, excepto cuando el nombramiento se haya llevado a cabo mediante concurso.

B) LIBRE DESIGNACIÓN:

El sistema de libre designación con convocatoria pública será utilizado excepcionalmente para la provisión de aquellos puestos en que así se establezca en la RPT.

Consiste en la apreciación discrecional por el alcalde presidente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria, para el desempeño del puesto. El alcalde-presidente podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos/as.

Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional propio del Ayuntamiento

Art. 12. *Traslados voluntarios del personal por reasignación de personal.*

El Ayuntamiento de manera motivada y con una comunicación previa al interesado de siete días naturales, podrá trasladar de manera voluntaria a un trabajador/a por necesidades del servicio o funcionales, a departamentos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso, la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares.

El funcionario/a habrá de reunir los requisitos establecidos en la RPT para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda.

El tiempo de servicio prestado será tenido en cuenta a efectos de consolidación de nivel de puesto que se venía desempeñando con anterioridad. La Corporación comunicará a la Junta de Personal la movilidad voluntaria de personal.

Art. 13. *Movilidad voluntaria entre administraciones y permutas.*

1. El Ayuntamiento podrá establecer medidas de movilidad interadministrativa de acuerdo con los criterios que establezca la Conferencia Sectorial de Administración Pública. Los trabajadores/as que obtengan destino en otra Administración por movilidad interadministrativa quedarán en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

2. Se podrán conceder permutas de puesto de trabajo entre trabajadores/as de este Ayuntamiento y entre trabajadores/as de este Ayuntamiento y trabajadores/as de otras entidades locales cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que los puestos de trabajo en que sirvan los empleados/as a permutarse, sean de igual naturaleza y corresponda idéntica forma de provisión.

b) Que los empleados/as que solicitan permutarse cuenten con más de dos años de servicios continuados en el último destino.

c) En el plazo de tres años a partir de la fecha de la concesión de una permuta no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

d) La concesión de la permuta no generará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ningún tipo.

Art. 14. *Traslados por necesidades del servicio.*

Solamente por causas de fuerza mayor debidamente justificadas podrá un funcionario/a ser trasladado de forma obligada de un puesto de trabajo a otro, previa comunicación al interesado/a y a la Junta de Personal con una antelación mínima de siete días hábiles, y en ningún caso como consecuencia de una falta o sanción.

En caso de tener que aplicarse lo especificado en el párrafo anterior, y salvo pacto en contrario, el funcionario/a trasladado no permanecerá en su nuevo puesto, un período de tiempo superior al mes.

Art. 15. *Movilidad por razones de salud.*

Para el personal 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, preferentemente dentro de su misma área, y manteniendo en todo momento su categoría profesional. A tal efecto se tendrá en cuenta a este tipo de personal de cara a cubrir las nuevas vacantes que se generen.

La solicitud se remitirá para su estudio al Comité de Seguridad y Salud, el cual previa consulta y petición de los informes oportunos propondrá la resolución de la adecuación del puesto de trabajo o no, a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

El Ayuntamiento y la persona afectada se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias del puesto de origen, además de los complementos correspondientes a los servicios que se vayan desarrollando por el nuevo puesto.

Art. 16. *Movilidad por razón de violencia de género.*

El empleado/a público víctima de violencia de género 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 funcionario/a volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Art. 17. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El empleado/a al 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.

Esta ocupación no podrá ser habitual, sino excepcional, y por razones de servicio de corta duración, que no excederán en ningún caso de seis meses, debiendo notificar esta situación a la Junta de Personal.

2. No obstante, la Corporación encomendará al personal fijo la cobertura de vacantes correspondientes a una categoría profesional superior, siempre con carácter de preferencia y rotativo, negociando los criterios pertinentes con la VIE (Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio de este pacto)

3. Si el empleado/a permaneciera desempeñando funciones de superior categoría, tendrá derecho a la remuneración de las nuevas funciones y nunca podrá permanecer en esta situación más de un año o hasta la siguiente oferta de empleo público en la que se deberá citar la convocatoria de las plazas.

4. Si durante una habilitación de servicio, el empleado/a sufriese un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación. No existirá habilitación de servicio hasta tanto la misma no haya sido autorizada por la Corporación, comunicando en todo caso esta situación a la Junta de Personal.

5. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Corporación precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, solo podrá hacerlo por tiempo definido no superior a un mes dentro del mismo año, manteniendo la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo al mismo tiempo a la Junta de Personal.

#### Art. 18. *Personal interino.*

1. Cuando las necesidades así lo requiera, y especialmente durante el período vacacional, se procederá al nombramiento de personal interino.

2. Salvo pacto en contrario, anualmente se confeccionará una bolsa de trabajo formada por una lista de seleccionados, que deberá estar compuesta por la totalidad de los aspirantes presentados a las diferentes categorías profesionales, informando de los resultados obtenidos a la Junta de Personal. Esta bolsa de trabajo se confeccionará mediante la aprobación de la correspondiente convocatoria, en la que podrán ser valorados méritos y pruebas de selección. En las listas definitivas se hará una reserva del veinticinco por ciento para los trabajadores/as que opten al primer empleo, y el llamamiento se efectuará de forma rotatoria.

#### Art. 19. *Consolidación de empleo: Conversión de plazas temporales en fijas.*

Durante el período de vigencia del presente pacto, y según se recoge en la disposición transitoria núm. 4 del Estatuto Básico del Empleado Público, se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la entidad local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el art. 26 del Acuerdo sobre empleo en la Administración Local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

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

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

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

En la fase de concurso se valorará:

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

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

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

## CAPÍTULO V

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL

#### Art. 20. *Situaciones administrativas.*

Las situaciones administrativas en que pueden hallarse los empleados/as públicos serán las siguientes:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia.
- Suspensión de funciones.

#### Art. 21. *Servicio activo.*

Los empleados/as públicos (funcionarios) se hallan en situación de servicio activo cuando presten servicio en el Ayuntamiento de Calatayud, ya sea ocupando una plaza de plantilla.

Los empleados/as públicos en esta situación gozan de todos los derechos inherentes a su condición de empleado/a público y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma.

#### Art. 22. *Servicios especiales.*

1. Los empleados/as públicos pasarán a la situación de servicios especiales:

- Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o sean nombrados/as altos cargos de las citadas Administraciones públicas o instituciones.
- Cuando sean autorizados/as para realizar una misión por período determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- Cuando sean nombrados/as para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración pública, estén asimilados/as en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos/as a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas.

e) Cuando accedan a la condición de diputado/a o senador/a de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla y en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económicas-administrativas.

g) Cuando sean designados/as para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sean elegidos/as o designados/as para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de las comunidades autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sean designados/as como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de funcionarios/as al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados/as asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean activados/as como reservistas voluntarios/as para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

2. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como empleado/a público en activo, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tengan reconocidos en cada momento. El tiempo que permanezcan en tal situación se les computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de la Seguridad Social.

3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho al menos a reingresar al servicio activo en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente.

4. A los trabajadores/as que se hallen en situación de servicios especiales les reservará la plaza y destino que viniesen ocupando.

Los puestos que deban quedar reservados para su provisión en su momento por los trabajadores/as en situación de servicios especiales serán cubiertos por los sistemas previstos en el presente pacto.

#### Art. 23. *Servicio en otras Administraciones públicas.*

1. Los empleados/as que obtengan destino en una Administración Pública distinta serán declarados/as en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas. Se mantendrán en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que acceden se integren como personal propio de esta.

2. Los empleados/as que se encuentren en esta situación por haber obtenido un puesto de trabajo, se rigen por la legislación de la Administración en la que estén destinados/as de forma efectiva y conserven su condición de empleado/a de la Administración de origen y el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por esta última. El tiempo de servicio en la Administración Pública en la que estén destinados/as se les computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

3. Los empleados/as que reingresen al servicio activo al Ayuntamiento, procedentes de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, obtendrán el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva.

#### Art. 24. *Excedencia.*

1. La excedencia podrá adoptar las siguientes modalidades:

- Voluntaria por interés particular.
- Voluntaria por agrupación familiar.
- Por cuidado de familiares.
- Por razón de violencia de género.
- Por estudios.

2. La excedencia voluntaria por interés particular se podrá obtener cuando se hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores a su solicitud. Su concesión quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al empleado/a se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio esta situación cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo.

Esta situación no produce reserva de puesto de trabajo y sí de plaza. Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en ella a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen aplicable de Seguridad Social.

El funcionario/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por interés particular, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a

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

3. La excedencia voluntaria por agrupación familiar se podrá conceder sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido, cuando el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario/a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones públicas.

Quienes se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en esta situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen aplicable de la Seguridad Social.

Durante el tiempo que el trabajador/a se encuentre en esta situación tendrá derecho a la reserva de plaza, y durante un tiempo máximo de dos años a la reserva de puesto de trabajo.

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

4. La excedencia por cuidado de familiares. Se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, así como para el cuidado de familiares que se encuentren a cargo del empleado/a, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos empleados/as generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen aplicable en la Seguridad Social. Durante esta situación existe reserva de puesto de trabajo. Además, durante el tiempo que el empleado/a se encuentre en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque el Ayuntamiento.

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

5. La excedencia por violencia de género. Los empleados/as víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, computándose dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen aplicable de la Seguridad Social. Cuando las actuaciones judiciales así lo exijan se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

#### Art. 25. *Suspensión de funciones.*

1. El empleado/a declarado en la situación de suspensión de funciones quedará privado durante el tiempo de permanencia en esta situación, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a la condición. La suspensión determinará la pérdida del puesto de trabajo (no de la plaza) cuando exceda de seis meses.

2. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa criminal o en virtud de sanción disciplinaria. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años.

3. Durante esta situación no se podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública.

4. Podrá acordarse por el Ayuntamiento la suspensión de funciones con carácter provisional con ocasión de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

#### Art. 26. *Incompatibilidades.*

Cualquier segunda actividad lucrativa por cuenta propia o ajena requerirá la autorización expresa de compatibilidad por la Corporación.

Se concederán en base a lo establecido en el art. 24.b de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, atendiendo a circunstancias de especial dificultad técnica, responsabilidad y dedicación.

No se concederá la compatibilidad para el desempeño de puestos de trabajo que requieran una especial dedicación, exijan determinadas condiciones de prestación o cuyo desempeño coincida con la jornada laboral del Ayuntamiento.

### CAPÍTULO VI

#### FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Art. 27. *Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.*

1. La Corporación estudiará la creación y puesta en funcionamiento antes de la finalización del presente pacto de una Escuela de Formación Profesional Permanente y a la elaboración de un Plan Formativo que garantice la formación

continuada y la carrera administrativa, así como la preparación para el acceso y formación del personal de nuevo ingreso.

Si no fuera posible la creación de tal escuela, se contará con los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones Públicas, así como otros planes que pudieran existir de las centrales sindicales más representativas o de instituciones públicas.

2. Se procurará el acceso de todos los empleados/as públicos a los cursos de formación y perfeccionamiento, tanto los impartidos por el propio Ayuntamiento, como los efectuados fuera de su ámbito, computándose a todos los efectos como horas efectivas de trabajo. En este sentido:

2.1. Si los cursos no fueran organizados por el propio Ayuntamiento, los funcionarios/as que los solicitan tendrán derecho:

a) A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a dichos cursos.

b) Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada, el trabajador/a podrá solicitar la reducción de la misma en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases.

En ambos supuestos, el trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes de formación reglada.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los funcionarios/as que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

d) El funcionario/a solicitará a la Corporación, y con un mínimo de treinta días de antelación, la asistencia al curso, acompañando programa del mismo. Si el curso estuviera relacionado con las funciones del puesto de trabajo que ocupe a criterio de la Corporación, se concederán los permisos retribuidos necesarios, autorizándose el abono de los gastos de inscripción, así como las indemnizaciones que se deriven de la asistencia a dicho curso.

2.2. Si los cursos de perfeccionamiento profesional fueran organizados por el propio Ayuntamiento, los funcionarios/as tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a los mismos, así como el abono de los gastos que se deriven.

3. Los funcionarios/as que realicen estudios para la obtención de título académico o profesional tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes y pruebas de aptitud y evaluación, así como a ejercitar la preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en su servicio, o a la adaptación de la jornada ordinaria.

4. El funcionario/a podrá solicitar permisos no retribuidos, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional.

5. Se creará un fondo destinado a la compensación por gastos de desplazamiento, dietas y manutención, ocasionados por la asistencia a cursos impartidos fuera de la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

6. A los funcionarios/as que superen positivamente los cursos impartidos por la Escuela o centro concertado, a que hace referencia el punto 1 de este artículo, se les entregará certificado oficial homologado, reconocido por la Administración Laboral, y por la Educativa, siempre que esto sea posible.

7. Se creará una Comisión de Seguimiento de la Formación, garantizándose la participación sindical. Esta Comisión tendrá como competencias:

—La elaboración de objetivos.

—Programación y cuantificación.

—Seguimiento y evaluación de los Planes Formativos.

—Selección de trabajadores/as que asistirán a los cursos.

—Cualquier otro tema relacionado con los cursos a impartir a los que se refiere el presente capítulo.

#### Art. 28. *Formación sindical.*

Los representantes sindicales electos de los funcionarios/as y los secretarios de las secciones sindicales podrán solicitar la asistencia a cursos de perfeccionamiento sindical programados por dichas organizaciones.

La Corporación podrá conceder permisos retribuidos para la asistencia a dichos cursos, hasta un máximo de treinta y siete horas treinta minutos anuales.

La asistencia a estos cursos, deberá ser acreditada por los sindicatos.

### CAPÍTULO VII

#### JORNADA Y HORARIOS

#### Art. 29. *Calendario laboral.*

1. Anualmente se elaborará un calendario laboral por la Corporación, previa negociación con la Junta de Personal, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible en cada centro de trabajo. Dicho calendario laboral deberá contener:

a) El horario de trabajo diario en cada servicio o dependencia.

b) La jornada semanal de trabajo.

c) Los días festivos y otros días inhábiles.

d) Los descansos semanales y la pausa diaria en cada servicio o dependencia.

2. Durante el primer trimestre de cada año, cada funcionario/a conocerá su calendario laboral anual.

3. A efectos de la aplicación del presente pacto, se considerarán días festivos todos los domingos, los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la provincia, las fiestas locales, y los días 24 y 31 de diciembre, que serán no laborables y no recuperables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo.

4. Por cada festivo trabajado por turno de trabajo de los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la provincia, las fiestas locales y los días 24 y 31 de diciembre, el funcionario será compensado mediante el disfrute de un día de permiso señalado por el funcionario/a con la conformidad del/a jefe del servicio correspondiente.

**Art. 30. Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Excmo. Ayuntamiento queda establecida en siete horas y treinta minutos diarios, treinta y siete horas y treinta minutos semanales en cómputo anual.

2. Se considera jornada nocturna aquella que se desarrolla entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

3. Se podrá reducir la jornada del empleado/a público, por guarda legal, constituyendo un derecho individual del empleado, pudiéndose reducir por las siguientes razones:

a) De un menor de doce años: Los empleados/as públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún/a 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.

b) De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Los empleados/as públicos que por razones de guarda legal tendrán a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o 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.

c) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave: Los empleados/as 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.

d) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados/as 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.

Además se podrá reducir la jornada:

a) De los/las empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa:

Los/as empleados/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de su jornada de trabajo hasta un medio, con la disminución proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

b) De un hijo/a menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave: Los/as empleados/as del Ayuntamiento de Calatayud tendrán derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas 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 menos cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la empleado/a 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 la 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.

En el supuesto de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores tengan derecho a este permiso como empleados/as municipales del Ayuntamiento de Calatayud se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

c) Por motivo de enfermedad:

Dicha disminución de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos/as empleados/as que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

d) Por interés particular:

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, los/las empleados/as podrán solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida de las nueve a las catorce horas, con disminución proporcional de las retribuciones.

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

4. El empleado/a público víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

5. Para los funcionarios/as que por peculiaridades del servicio no pudieran disfrutar las reducciones de jornada que durante ferias, actos culturales, San Roque, festivales, Navidad, etc., pudiera conceder la Corporación, se negociará la forma de compensar dicha reducción de jornada no disfrutada a los efectos de que todos los trabajadores realicen el mismo número de horas en su cómputo anual.

6. El exceso de jornada que se pueda producir como consecuencia de coincidir un festivo en sábado podrá ser compensado en el primer trimestre del año siguiente, ( para los empleados que trabajan de lunes a viernes)

7. Tal y como establece el EBEP, la parte de jornada anual no realizada por el funcionario, dará lugar a la deducción proporcional de haberes, reducción que no tendrá carácter sancionador.

**Art. 31. Horario de trabajo.**

1. Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia, y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información al órgano de representación sindical, se estructuraran los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras de una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla municipal.

2. El horario del personal de Vías y Obras se podrá modificar por necesidades del servicio, pudiendo adelantarse durante el período de verano a las 7:00 horas la hora de comienzo de trabajo.

3. De manera excepcional, y con el fin de cubrir servicios extraordinarios (ferias, actos culturales, San Roque, festivales, Navidad, etc.), se negociarán diferentes horarios a los del resto del año.

4. Los empleados/as públicos tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

6. Cuando exista causa justificada, los empleados/as públicos podrán flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada, realizando el lapso de tiempo flexibilizado para completar la totalidad de su jornada dentro de la misma semana en la que se flexibilice el horario, teniendo presente que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a su departamento. Junto con la solicitud el trabajador justificará la causa de la flexibilidad de horario.

**Art. 32. Trabajo a turno.**

1. En los servicios en que estén establecidos turnos de trabajo (servicios en los que el trabajo se realiza en horario de mañana, tarde y noche o mañana y tarde de manera habitual), en la organización de este, se tendrá en cuenta la rotación de aquellos y que ningún funcionario/a estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

2. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas, salvo acuerdo con el empleado/a.

3. Los empleados/as adscritos a servicios realizados en régimen de turnos percibirán el plus de turnicidad establecido en el presente pacto.

**Art. 33. Pausa diaria y descanso semanal.**

1. Los empleados/as con una jornada mínima de cinco horas continuadas disfrutarán de una pausa diaria de treinta minutos en su jornada laboral, aquellos que realicen cuatro horas continuadas disfrutarán de una pausa diaria de veinte minutos en su jornada laboral, pausas que se computarán como de trabajo efectivo. Aquellos que no alcancen a las cuatro horas continuadas no tienen derecho a disfrutar pausa diaria en su jornada laboral.

Cada jefatura distribuirá este período de pausa diaria atendiendo a las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose cada jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

2. Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando dos fines de semana al mes de descanso.

#### Art. 34. *Servicios especiales y extraordinarios.*

1. Se entiende como servicios especiales y extraordinarios aquellos que sean realizados fuera de la jornada establecida en el presente pacto.

2. Se suprimen con carácter general los servicios especiales o extraordinarios. En caso de absoluta necesidad, los servicios a que se refiere el presente artículo, se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora de servicio extraordinario realizado si estos se hubieran realizado en horas diurnas, y dos horas y media si se hubieran realizado en horario festivo y/o nocturno.

3. A efectos de lo señalado en el presente artículo, se consideran servicios extraordinarios festivos los realizados en, domingos y en los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral anual, las fiestas locales y el 24 y 31 de diciembre, así como los realizados en los días de descanso semanal del funcionario.

4. En los casos en que sea imposible la compensación horaria, la compensación económica por los servicios especiales o extraordinarios, se abonará según lo establecido en el presente pacto. Los servicios especiales o extraordinarios que sean abonados, lo serán junto con la nómina, dentro de los dos meses siguientes a su realización como máximo, además, se hará constar la fecha en que se realizaron.

5. Siempre que lo solicite, se informará por escrito a la Junta de Personal, de los servicios especiales o extraordinarios realizados, detallándose los siguientes aspectos:

- Número de horas realizadas.
- Causas que las motivaron.
- Funcionarios/as que las realizaron.
- Servicio y/o dependencia afectado.

### CAPÍTULO VIII

#### VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Art. 35. *Vacaciones anuales.*

1. Los empleados municipales tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año es menor.

En caso de haber completado los años de antigüedad siguientes, podrán añadirse además:

- Con 15 años de antigüedad: 1 día laborable.
- Con 20 años de antigüedad: 2 días laborables.
- Con 25 años de antigüedad: 3 días laborables.
- Con 30 años de antigüedad: 4 días laborables.

Este derecho se mantendrá suspendido en tanto en cuanto se mantenga en vigor el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad o mientras no se dicten sentencias o jurisprudencia que desvirtúen la limitación de los referidos derechos que fija el mencionado Real Decreto.

2. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, manteniéndose siempre garantizado el 50% del servicio, a no ser que la actividad realizada por el servicio aconseje u obligue a modificar dicho porcentaje.

También podrán autorizarse las vacaciones en períodos de tiempo diferente a los señalados como período vacacional, previa petición del interesado/a, siempre que se mantenga garantizado el servicio.

Cuando por necesidades del servicio, el empleado/a municipal se viera obligado a disfrutarlas (total o parcialmente) fuera del período vacacional preferente, el empleado/a tendrá derecho a tres días más por cada período disfrutado fuera del período vacacional.

3. Las vacaciones se disfrutarán por los empleados/as municipales de forma general y obligatoria dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

4. Los veintidós días de vacaciones podrán disfrutarse en un solo período o en varios, de tal manera que podrán disfrutarse en período mínimos de cinco días, debiendo mediar en este caso un mínimo de siete días naturales entre período.

5. En todo caso, la Corporación aprobará antes del día 15 de abril de cada año el correspondiente plan de vacaciones de todos sus empleados/as, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada área, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos.

6. La distribución de los turnos de disfrute de vacaciones se realizarán de común acuerdo entre los empleados/as. Cuando no hubiese acuerdo entre estos, se disfrutarán eligiendo el primer año el más antiguo, y en años sucesivos, en turnos rotativos.

7. En ningún caso, no disfrutar las vacaciones reglamentarias, dará derecho a indemnización económica alguna.

8. Cuando por causa de una incapacidad temporal (por contingencias comunes o profesionales), riesgo por embarazo, maternidad, paternidad o lactancia, el empleado/a municipal no pudiera hacer efectivo su derecho a disfrutar su período vacacional (total o parcialmente) en el año natural al que correspondería, el empleado/a municipal tendrá derecho a disfrutar el período vacacional pendiente una vez se encuentre en activo aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre y cuando no hayan transcurrido 18 meses desde la fecha que dio inicio a la incapacidad temporal, riesgo por embarazo, mater-

nidad, paternidad o lactancia. Transcurrido dicho plazo, el empleado municipal perderá el derecho a disfrutar el período vacacional pendiente.

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

#### Art. 36. *Permisos retribuidos.*

Los permisos retribuidos a los que se tendrá derecho el empleado/a serán los establecidos en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, mientras se mantenga su vigencia o mientras no se dicten sentencias o jurisprudencia que desvirtúen la limitación de los referidos derechos que fija el mencionado Real Decreto, y a los que a continuación se enumeran en cuanto no se opongan a lo dispuesto en el citado Real Decreto.

#### CUESTIONES GENERALES:

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

Se entiende por familiares de primer grado por consanguinidad a los padres e hijos/as y a los de primer grado por afinidad a los suegros/as, nueras y yernos.

Se entiende por familiares de segundo grado por consanguinidad a los abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del empleado/a y a los de segundo grado por afinidad a los abuelos/as, nietos/as y hermanos/as del cónyuge, pareja de hecho o personal con quien conviva maritalmente.

1. Se tendrá derecho a los permisos retribuidos computables como de trabajo efectivo y en detrimento de la jornada anual que a continuación se relacionan, con las justificaciones que en cada caso se requieran y exclusivamente para la finalidad que se establecen:

a) Por matrimonio o unión de hecho del empleado/a público, veinte días laborables. El período de permiso será elegido por el empleado/a y se disfrutará durante el año natural en el que se celebre el matrimonio o hasta el 15 de enero del año siguiente.

b) Por boda de hijo/a, dos días (uno de los días debe coincidir con la celebración del evento), y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día.

c) Por bautizo o primera comunión de hijos/as, nietos/as, hermanos/as o sobrinos/as, por consanguinidad o afinidad, el día de la celebración.

d) 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.

e) Los empleados/as públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica (de entidades públicas o privadas) y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

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

Las empleadas públicas tendrán derecho a permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

g) Los empleados/as públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico (de entidades públicas o privadas) a hijos/as, 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/as públicos tendrán derecho a cinco días laborables por accidente, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres y hermanos/as que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado.

En el caso del resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, los empleados/as públicos tendrán derecho a tres días laborables de permiso cuando se produzca en la misma localidad y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del empleado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados/as tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea lugar distinto de la residencia del empleado/a.

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.

#### i) Por fallecimiento de:

— Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos/as, padres y hermanos/as, seis días laborables, a contar desde el día del hecho causante

— En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad, tres días, y cinco días si existe desplazamiento debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del empleado/a.

—En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, y cuatro si existe desplazamiento debidamente acreditado, siempre que supere los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del empleado/a.

j) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

k) En el supuesto de parto, la empleada pública tendrá derecho a un permiso que tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas (16 por licencia por maternidad y 2 por mejora social). Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiples. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre con independencia de que ésta trabajara o no, el progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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 del descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de período de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato ese 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.

l) En el caso de 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, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a, 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 período ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de período 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/a 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 determinen.

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 las retribuciones fijas íntegras.

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

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

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

m) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a quince días laborables a contar desde 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 sustituirá al permiso por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.

n) Los empleados/as públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

Podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

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

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

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

p) En caso de eviudar, los empleados/as con hijos/as menores de seis años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo tendrán derecho a treinta días naturales de permiso con la percepción completa de sus retribuciones.

q) Por traslado del domicilio habitual los empleados/as municipales tendrán derecho a tres días laborables, a disfrutar en los días siguientes al hecho causante.

r) Por exámenes para la obtención de un título académico o profesional, el día de su realización o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno, con la posterior justificación de asistencia al mismo, con un límite de ocho días anuales.

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

2. Los apartados que hacen referencia a motivos o celebraciones religiosas, podrán disfrutarse en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

Art. 37. Días de asuntos particulares y días de asuntos propios.

Los empleados/as tendrán derecho a disfrutar de ocho días de permiso retribuido por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Jefatura correspondiente con una antelación mínima de 48 horas, y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a un mismo servicio.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días más, a partir del año siguiente al del cumplimiento del sexto trienio, incrementándose en un día más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Este derecho se mantendrá suspendido en tanto en cuanto se mantenga en vigor el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, o mientras no se dicten sentencias o jurisprudencia que desvirtúen la limitación de los referidos derechos que fija el mencionado Real Decreto, aplicándose las normas sobre asuntos particulares que establezca en cada momento la legislación vigente.

Cuando por necesidades del Servicio el empleado/a no pueda disfrutar del mencionado permiso a lo largo del año, el empleado/a municipal podrá disfrutarlo durante la primera quincena del año siguiente.

Art. 38. *Licencias no retribuidas.*

1. Los empleados/as del Ayuntamiento de Calatayud que hayan cumplido al menos un año de servicio en el mismo podrán solicitar licencia por asuntos propios. Podrán tener una duración de 15 días naturales a tres meses cada dos años. Estas licencias no darán derecho a percibir remuneración alguna, ni su cómputo a efectos de antigüedad (ni para trienios ni a efectos de promoción interna). Al personal contratado o interino no le será de aplicación esta licencia dado el carácter temporal de su relación jurídica.

2. Durante esta situación el empleado/a se compromete a no realizar actividad laboral alguna, ni por cuenta propia ni ajena, salvo que tenga reconocido el régimen de incompatibilidades previamente, con la única excepción de enfermedad grave de un familiar de hasta el segundo grado y ésta situación sirva para gestionar su patrimonio familiar, y en cualquier otro caso a juicio de la VIE.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 39. *Faltas disciplinarias.*

1. Los empleados/as podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

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

Art. 40. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) La incorrección con el público y con los compañeros/as o subordinados/as.

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

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

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.

e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de cinco días al mes.



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

g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Art. 41. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

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

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

d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a o de otros trabajadores/as.

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

f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de ocho días al mes.

g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.

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

i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

j) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos del servicio.

l) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

n) En el ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

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

p) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se den algunas de las causas de abstención legalmente señaladas.

q) La embriaguez ocasional o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

Art. 42. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma 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/a 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 cortar 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.

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

p) El acoso laboral

q) Las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de nuestra Comunidad Autónoma.

r) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute habitualmente en el trabajo, cuando exista negativa expresa del trabajador/a de iniciar tratamiento de recuperación.

s) La reincidencia en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.

Art. 43. *Sanciones a faltas leves.*

a) Apercibimiento

Art. 44. *Sanciones a faltas graves.*

a) Suspensión de funciones.

b) Destitución del cargo.

Art. 45. *Sanciones a faltas muy graves.*

a) Suspensión de funciones.

b) Destitución del cargo.

c) Separación del servicio.

Art. 46. *Tramitación de expedientes.*

Las sanciones por faltas, ya sean leves, graves o muy graves, requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la Junta de Personal y al interesado/a, dándose audiencia a este/a y a aquellos en el mismo, y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

Art. 47. *Faltas de superiores.*

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados/as incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Administración, y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 48. *Procedimiento de denuncia.*

Todo empleado/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores, así como al sindicato al que el funcionario/a estuviera afiliado/a; en caso de no estar afiliado/a se comunicará y dará audiencia a los sindicatos más representativos.

Art. 49. *Presunción de inocencia.*

Todos los trabajadores/as 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 mientras no se firme la sentencia del citado expediente disciplinario.

Art. 50. *Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.*

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca, se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respecto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y lo que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

Art. 51. *Prescripción de las faltas y las sanciones.*

1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

## CAPÍTULO X

### SAUD LABORAL Y MEDIOAMBIENTE

El artículo 40.2 de la Constitución española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los funcionarios/as mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, el Ayuntamiento desarrollará funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionará las infracciones a dicha normativa.

#### Art. 52. *Puestos compatibles.*

1. Cuando por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, o delegados/as de Prevención o por la representación de los funcionarios/as se denunciase la actividad perjudicial en un puesto de trabajo, por la Corporación, se procederá a su constatación, procediendo en caso positivo al traslado de los trabajadores/as afectados/as a otros puestos no nocivos para su salud y a la extinción de las causas que motivaron el traslado.

2. La trabajadora gestante, o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses, tendrá derecho, en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto y turno de trabajo si alguno de ellos resultase perjudicial para su salud o la del hijo/a. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al puesto de origen.

3. El cambio de puesto de trabajo a que se refiere el presente artículo no conllevará en ningún caso minoración de haberes y/o derechos profesionales.

4. Se notificará por escrito a la Representación Sindical el nombre de los trabajadores/as y puestos de trabajo que se encuentren en las circunstancias establecidas en el presente artículo.

#### Art. 53. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud, que será único para todo el Ayuntamiento, se configurará como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto por la mitad de sus miembros designados por la Corporación y la otra mitad nombrados por los representantes del personal, a través de sus órganos de representación colectiva. El número de representantes de este comité se constituirá de acuerdo a la normativa vigente en cada momento.

#### Art. 54. *Vigilancia de la salud.*

1. Anualmente se efectuará un reconocimiento médico voluntario a todos los funcionarios/as municipales, con respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona del funcionario/a, garantizándose la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Del resultado de los reconocimientos se informará a los trabajadores/as afectados/as, comunicándose en su caso a los servicios de personal las conclusiones que se deriven en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

2. Estas revisiones médicas estarán relacionadas con el puesto de trabajo que se desempeñe. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los funcionarios/as. Sobre los cuales se deberá guardar el correspondiente sigilo profesional.

3. Como consecuencia de dichas revisiones médicas, el Servicio de Salud que lo efectúe realizará un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores y trabajadoras, remitiéndose copia a los delegados/as de Salud Laboral, al objeto de tomar medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.

4. El reconocimiento médico que se realice, contemplará al menos, los siguientes aspectos:

##### a) Exploración física:

—Cabeza, facies, frente, nariz, mejillas, boca, amígdalas, cuello, extremidades superiores, tronco (respiratorio, corazón y abdomen), extremidades inferiores, y columna vertebral.

##### —Sistema nervioso.

##### —Electrocardiograma.

##### —Control de tensión arterial.

##### —Control de vista y oído.

##### —Control de aparato locomotor.

##### —Control de peso.

##### —Talla y capacidad respiratoria.

##### b) Análisis:

—Sangre: Hematíes, hemoglobina, valor globular, hematocrito, leucocitos, fórmula leucocitaria, velocidad, colesterol, triglicéridos, lípidos totales, urea, ácido úrico, glucosa y transaminasas.

—Orina: Densidad, reacción, albúmina, glucosa y sedimentos.

#### Art. 55. *Prendas de trabajo, cuartos de aseo, dependencias y vestuarios.*

La Corporación está obligada a dotar a los trabajadores/as de la ropa de trabajo, de los medios de protección personal homologados, de cuartos de aseo, dependencias y vestuarios según los criterios del Reglamento de Vestuario existente.

#### Art. 56. *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 todo ello, el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, el Ayuntamiento reconoce el derecho de los empleados/as a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la corporación y el deber de la misma en los términos establecidos en el presente pacto.

Con el fin y atendiendo a la integración de los empleados/as, 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, 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

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

#### Art. 57. *Representación directa.*

El comité de empresa y las secciones sindicales de los sindicatos más representativos son los órganos de representación de los funcionarios y las funcionarias en el Ayuntamiento de Calatayud, para la defensa de sus intereses.

Por la Corporación se habilitará un crédito en concepto de dietas y fondo de 300 euros para la Junta de Personal cuya cuantía, se repartirá en función de los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales, y se ingresará en la cuenta bancaria que los Sindicatos determinen.

La Corporación facilitará a la Junta de Personal locales, medios materiales inventariables (ordenador, teléfono, etc.) y no inventariables (material de oficina y similares), para el desempeño adecuado de las funciones sindicales.

#### Art. 58. *Secciones sindicales.*

1. La Corporación respetará el derecho de todos los funcionarios y las funcionarias a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato puedan celebrar reuniones, y distribuir información sindical, sin perturbar la actividad laboral. El empleo de un trabajo no podrá condicionarse por el hecho de estar afiliado o renunciar a su afiliación sindical. Tampoco podrá ser despedido o perjudicado de cualquier otra forma un trabajador/a a causa de su afiliación sindical (LOLS).

2. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios para que las Centrales Sindicales más representativas inserten sus comunicados.

3. Las centrales sindicales podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con sus Estatutos, garantizándose como mínimo, los derechos reconocidos por la LOLS.

4. La representación de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto a la LOLS.

5. La Corporación y las Organizaciones Sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores/as que pertenezcan a dichas Organizaciones.

6. Las Secciones Sindicales que ostenten la condición de Sindicato Representativo, según establece la LOLS, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical que dispondrá de quince horas mensuales de permiso sindical.

7. Los delegados sindicales, en el supuesto de ser nombrados y que no formen parte de alguno de los órganos de Representación, disfrutarán del mismo crédito horario que el Secretario de la Sección Sindical.

#### Art. 59. *Derechos y garantías.*

1. Además de las garantías previstas en la legislación vigente, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

A	De 51 a 100 trabajadores	15 horas
B	De 101 a 200 trabajadores	20 horas

2. La utilización del crédito de horas tendrá carácter de preferencia, con la única limitación de comunicar su inicio con veinticuatro horas de antelación, así como comunicar la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

3. Las reuniones que se celebren a instancia de la Corporación, no consumirán horas sindicales y, en todo caso, si la reunión es a petición de la Corporación, los representantes que acudan a las mismas estando en día libre, podrán disfrutar de las horas correspondientes mediante descanso compensatorio.

4. Los créditos de horas mensuales retribuidas para los representantes de los funcionarios/as, delegados sindicales, miembros del Comité de Salud Laboral, miembros de la Comisión Paritaria de la VIE, etc., conformarán una bolsa de horas sindicales que puedan ser distribuidas por los Sindicatos y disfrutadas por cualquier miembro de las Secciones Sindicales con un límite de veinte horas mensuales por persona, no pudiéndose acumular las horas mes a mes, a excepción del Secretario de la Sección Sindical que sí podrá hacer uso de las horas del resto de los miembros de su Sección Sindical.

#### Art. 60. *Reuniones y asambleas.*

1. La Junta de Personal y las centrales sindicales podrán convocar, previa comunicación a la Corporación con un mínimo de cuarenta y ocho horas, las reuniones que precisen siempre que sean fuera de las horas de trabajo.

2. Con carácter excepcional, y previa autorización de la Corporación, podrán convocarse asambleas de carácter extraordinario durante la jornada de trabajo. El número de horas anuales dedicadas a este fin no podrá ser superior a veinte horas para las asambleas convocadas por los órganos de representación y de diez horas para las convocadas por las Secciones Sindicales.

3. En los centros con varios turnos de trabajo, las asambleas a que se refiere el punto 2 se realizarán en aquellos en los que coincidan mayor número de trabajadores/as. En aquellos casos en que no haya turnos deberán coincidir, preferentemente, con el final de la jornada.

4. Los requisitos para convocar una asamblea serán los siguientes:

- Comunicar o solicitar por escrito su celebración con una antelación de cuarenta y ocho horas.
- Se indicará hora, día y lugar de la celebración, además del orden del día y los datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para realizar dicha convocatoria.
- Si antes de las veinticuatro horas anteriores al día y hora de celebración de la asamblea, la Corporación no formulase objeciones a la misma mediante resolución motivada y escrita, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

## CAPÍTULO XII

### ACCIÓN SOCIAL. CONDICIONES SOCIALES.

Art. 61. *Fondo de Acción Social.*

1. La Corporación se compromete a crear un Fondo de Acción Social anual 25.000 para el año 2015, incrementándose en 2.500 euros anuales, hasta alcanzar 30.000 euros en el ejercicio 2017.

2. Los empleados municipales podrán solicitar ayudas sociales con un máximo de 60 euros anuales. Las ayudas que incluye este Fondo de Acción Social podrán ser solicitadas por todo empleado/a que haya adquirido plaza de plantilla en el Ayuntamiento.

3. Si al finalizar el año no se ha consumido el Fondo de Acción Social se atenderán las solicitudes, que tras negociación con la representación sindical se consideren más urgentes o necesarias.

4. Las ayudas incluidas en el Fondo de Acción Social podrán ir destinadas a los siguientes fines:

1.º *Ayudas al estudio.*

A) Dirigido a los trabajadores/as del Ayuntamiento de Calatayud, se diferencian:

a) Estudios de Graduado Escolar, Educación Secundaria y Enseñanzas de Formación Profesional.

b) Acceso a la Universidad y Centros Oficiales.

c) Estudios universitarios y Enseñanzas Superiores.

La ayuda será otorgada en el supuesto de matrículas de curso completo y se prorratearán en el caso de matrículas por asignaturas, por lo que el empleado/a deberá precisar a que porcentaje de asignaturas corresponde la solicitud.

Será requisito indispensable para otorgar ayuda en cursos sucesivos el acreditar haber superado las tres cuartas partes de la matrícula del curso anterior.

B) Dirigido a los hijos de los funcionarios/as del Ayuntamiento de Calatayud, siempre y cuando exista convivencia acreditada de los hijos/as con el trabajador/a, entendiéndose que el límite es por hijo/a y por unidad familiar, y según las siguientes modalidades:

a) Educación Infantil.

b) Educación Primaria.

c) Educación Secundaria y Estudios de Grado Medio y Superior.

d) Curso de acceso a la Universidad y Centros Oficiales.

e) Enseñanzas Universitarias y Enseñanzas Superiores:

f) Educación Especial:

2.º *Ayudas por guarderías.*

Dirigido a los funcionarios del Ayuntamiento con hijos menores de 3 años.

3.º *Gastos sanitarios.*

Se otorgarán ayudas sociales por gastos sanitarios para las especialidades relacionadas:

Cristales bifocales.

Lentillas graduadas.

Gafas (montura).

Gafas (cristales).

Renovación lentillas.

Desvitalización.

Limpieza de boca.

Calzado ortopédico, plantillas.

Las condiciones a aplicar a las ayudas referidas serán las siguientes:

—Cristales bifocales, lentillas, gafas (cristales) y renovación de lentillas, por prescripción facultativa.

—Gafas (montura) cada dos años.

—Gafas para los hijos de los funcionarios una vez al año hasta los 14 años de edad.

—Tratamientos buco-dentales y adquisición de prótesis audiovisuales.

4.º *Ayuda para discapacitados.*

Se establecerá una ayuda para familiares discapacitados, siendo requisito indispensable que el discapacitado/a conviva con el funcionario/a y a sus expensas.

5.º *Cesión de nicho.*

Los empleados/as municipales que fallezcan en la situación de servicio activo o estando jubilados, su última relación profesional haya sido la mantenida con el Ayuntamiento de Calatayud, tendrán derecho a la cesión especial de nicho o columbario, tal y como se contempla en la Ordenanza municipal correspondiente.

6.º *Ayudas a la natalidad.*

El funcionario/a percibirá ayuda por natalidad por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a de 60 euros. Si concurren en ambos cónyuges la condición de empleados municipales, solo se devengará una ayuda por natalidad. La petición deberá efectuarse en el plazo de seis meses desde la fecha de alumbramiento o adopción, transcurrido el cual queda caducado este derecho.

Art. 62. *Seguro de responsabilidad.*

La Corporación tendrá un seguro de responsabilidad civil profesional del personal a su servicio, que pudiera derivarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales. La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideren incluidas en el objeto del seguro, se efectuarán previos los estudios pertinentes y su discusión y aprobación en las Comisiones Paritarias.

Art. 63. *Seguridad Social.*

Se reconoce un complemento retributivo al personal del Ayuntamiento de Calatayud durante la situación de incapacidad temporal que derive de contingencias comunes de la siguiente manera:

—Durante los tres primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

—Desde el cuarto hasta el vigésimo, el complemento será aquel que sumando a la prestación (la reconocida por el INSS) entre ambos alcancen el 75% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

—A partir del vigésimo primero, el complemento será aquel que sumado a la prestación (la reconocida por el INSS), entre ambos alcancen el 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. (siempre y cuando corresponda pago delegado por parte del INSS).

Se reconoce un complemento retributivo al personal del Ayuntamiento de Calatayud durante la situación de incapacidad temporal que derive de contingencias profesionales, de tal manera que la prestación (la reconocida por el INSS) será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se podrá conceder un complemento hasta alcanzar como máximo el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad en supuestos con carácter excepcional y debidamente justificados. En todo caso se considerarán debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Art. 64. *Seguros de accidentes.*

1. Los empleados/as públicos acogidos al presente pacto, dispondrán de un seguro que cubra las siguientes situaciones derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:

Invalidez Absoluta	27.000 euros
Gran Invalidez	36.000 euros
Fallecimiento	36.000 euros

2. Los familiares de los empleados/as municipales acogidos al presente pacto que fallezcan de muerte natural encontrándose en la situación de servicio activo, tendrán derecho a una ayuda social de 6.000 euros.

3. Para los/as choferes y conductores que ocupen puestos de trabajo adecuados a su categoría, se concertará un seguro por la privación del carnet de conducir, siempre que esta circunstancia se produzca durante el desarrollo de sus funciones profesionales, siempre que no medie dolo o negligencia manifiesta. Correrá a cargo de la Corporación el importe de la renovación del permiso de conducir para aquellos trabajadores/as a los que se les haya solicitado como requisito para desempeñar su puesto de trabajo y/o para aquellos que utilicen habitualmente un vehículo municipal para la realización de su trabajo.

4. Cuando el funcionario/a, que para la realización de sus funciones precise carné de conducción, se vea privado de este y se demuestre que no ha mediado imprudencia temeraria, la Corporación proporcionará el traslado del funcionario/a a otro puesto de trabajo durante el tiempo que se vea privado de éste.

Art. 65. *Defensa jurídica.*

La Corporación asumirá el coste de la defensa de los empleados/as públicos que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sean objeto de actuaciones judiciales en primera instancia, excepto cuando la demandante sea la propia Corporación. Para ello el empleado/a deberá aportar junto con su solicitud presupuesto previo del coste.

También podrá asumir el coste en las acusaciones particulares, así como la defensa en segunda instancia en los casos que se determine por la Corporación, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas las fianzas.

El defensor/a del funcionario/a será designado/a por el propio interesado/a, pudiendo hacer uso de los servicios jurídicos que la Corporación dispone.

En el caso de que hubiera condena en costas a favor del funcionario/a, estas revertirán a la Corporación.

Art. 66. *Premios de Jubilación y Antigüedad.*

1. El empleado/a tendrá derecho a la fecha de su jubilación completa a los siguientes premios de antigüedad con arreglo a la siguiente escala:

1	Con 65 años de edad	2.100 euros
2	Con 64 años de edad	3.500 euros
3	Con 63 años de edad	4.100 euros
4	Con 62 años de edad	4.700 euros
5	Con 61 años de edad	5.300 euros
6	Con 60 años de edad	5.900 euros

Este derecho se mantendrá suspendido en tanto en cuanto se mantenga en vigor el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, o mientras no

se dicten sentencias o jurisprudencia que desvirtúen la limitación de los referidos derechos que fija el mencionado Real Decreto, aplicándose las normas que en cada momento marque la legislación vigente.

2. El empleado/a municipal afectado por el presente pacto tendrá derecho a un premio extraordinario en relación con los años de servicio prestado.

El funcionario/a, al cumplir veinte años de servicio en el Ayuntamiento de Calatayud, tendrá derecho al disfrute de veinte días laborales, pudiéndose fraccionar este derecho en período mínimos de cinco días laborales, o bien reservarse el derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase se sumará un día más de permiso a los veinte días antes mencionados.

Cuando un funcionario/a haya disfrutado el permiso mencionado en el apartado anterior, en el momento de su jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como proporcionalmente le correspondan a los años transcurridos desde que disfrutó su último período.

#### Art. 67. Instalaciones municipales.

Los empleados y empleadas de este Ayuntamiento con una antigüedad igual o superior a seis meses en el Ayuntamiento de Calatayud tendrán derecho al acceso gratuito a las instalaciones deportivas y culturales municipales, no corresponderá gratuidad para el desarrollo de actividades.

#### Art. 68. Anticipos.

En el presupuesto municipal se destinarán 24.000 euros para la concesión de anticipos a los trabajadores del Ayuntamiento de Calatayud, retroalimentándose dicha partida con las devoluciones efectuadas por los funcionarios mensualmente.

Los funcionarios/as del Ayuntamiento de Calatayud tendrán derecho a un anticipo de hasta 1.300 euros lineales, reintegrable sin intereses en un máximo de doce meses, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados en los que se podrá ampliar el importe y el plazo de devolución.

La concesión de los anticipos se ajustará a la valoración que trimestralmente se realice a las solicitudes presentadas por orden de entrada en el registro y por la justificación acreditada, presentada por el funcionario/a.

### CAPÍTULO XIII

#### RETRIBUCIONES

En el primer trimestre de cada año se analizarán las funciones y características específicas de cada puesto de trabajo, realizándose una valoración de los mismos, reflejándose el incremento retributivo en el Complemento Específico anual.

#### Art. 69. Normas generales.

1. La Corporación reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal en los términos previstos en la Ley y en este pacto.

2. La Corporación facilitará a la Junta de Personal, a requerimiento de ésta, detalle nominal de los conceptos retribuidos del personal acogidos al presente pacto.

#### Art.70. Retribuciones básicas.

##### 1. Sueldo base.

El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados/as públicos (A1, A2, B, C1, C2, y Agrupaciones Profesionales).

El sueldo de cada uno de los grupos será el que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público, o en su caso, la norma negociada que lo sustituya.

##### 2. Antigüedad.

El personal funcionario comprendido en este pacto percibirá aumentos periódicos cada tres años de servicio, consistentes en el abono de trienios.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario/a de carrera o interino/a, como de contratado/a en régimen laboral.

Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos como funcionario/a.

A efectos de cómputo de antigüedad se considerará como de trabajo efectivo el tiempo que corresponda por:

—Licencias retribuidas.

—Incapacidad temporal por enfermedad común, riesgo por embarazo, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

—Comisiones.

—Excedencia especial por realización de funciones públicas o sindicales.

La cuantía de los trienios según el grupo al que pertenezca el empleado/a será la misma que fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año para el personal funcionario.

##### 3. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán el día 24 de junio y el 22 de diciembre junto con la retribución correspondiente a los meses citados. La cuantía de cada una de dichas pagas será la establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Cuando los empleados/as hubieran prestado una jornada de trabajo reducida durante los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria experimentará la correspondiente reducción proporcional.

#### Art. 71. Retribuciones complementarias.

##### 1. Complemento de destino.

La cuantía del complemento de destino que corresponde a cada funcionario/a será la que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en función del nivel que tenga consolidado cada funcionario/a por la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera administrativa.

Los niveles de complemento de destino mínimos para los empleados/as públicos afectados por el presente pacto son los siguientes:

SUBGRUPO	NIVEL
A1	22
A2	20
B	18
C1	16
C2	14
Agrup.Profes.	10

##### 2. Complemento específico.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, en los términos, y con el alcance que determina el artículo 24 b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. En relación con lo dispuesto en el referido precepto, y a los efectos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades, los conceptos que en aquel se señalan serán lo que se tengan en cuenta a la hora de conceder o no la compatibilidad con la realización de actividades públicas o privadas, sin que pueda autorizarse o reconocerse compatibilidad cuando las retribuciones complementarias establecidas en el art. 24 b) del EBEP incluyan el concepto incompatibilidad, si bien, en su caso, se tendrán en cuenta las excepciones que establece el artículo 16 de la referida Ley 53/1984.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más de las condiciones mencionadas en el apartado anterior.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá que, con carácter previo, la Corporación efectúe una valoración del puesto de trabajo, atendiendo a las circunstancias mencionadas anteriormente. Efectuada la valoración, el órgano de la Corporación que corresponda, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará la cuantía que corresponda a cada a cada puesto de trabajo, y en su caso si los conceptos que integran el complemento incluyen el factor de incompatibilidad.

En todo caso, se entenderá que incluye el factor de incompatibilidad, el complemento específico que conlleve una dedicación exclusiva en los términos del artículo 24 del EBEP, desde el momento que exige una presencia en el puesto de trabajo que impide la pluriactividad.

##### 3. Complemento de productividad.

El Complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal desempeñe su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por Complemento de Productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los trabajadores dentro de los límites máximo señalados a tal efecto.

Corresponde al alcalde de la Corporación la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

##### 4. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Este concepto retribuye los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Este complemento no podrá ser fijo en su cuantía ni periódico en su devengo.

Dentro de la tendencia a la eliminación de los servicios extraordinarios, se establece que la cantidad máxima a realizar por cada trabajador/a será de:

—Quince horas al mes.

—Cincuenta al semestre.

—Ochenta al año.

La Corporación facilitará a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y al comité de empresa información periódica sobre los servicios extraordinarios realizados por los funcionarios/as.

En todo caso, los servicios extraordinarios que se presten, se compensarán mediante descansos compensatorios en los términos establecidos en el artículo 33 del presente pacto, pudiéndose acumular estos descansos y poder ser disfrutados hasta el primer trimestre del año siguiente al de su realización. No siendo compensados en dicho período se darán por disfrutados.

Cuando los servicios extraordinarios obliguen a sobrepasar las 17:00 horas y/o las 22:00 horas, se abonará, asimismo, al trabajador una dieta de comida y/o cena, de acuerdo con el importe establecido en el presente pacto.

Cuando sea imposible la compensación horaria, la económica se abonará de acuerdo con la siguiente escala, actualizándose anualmente:

(En ningún caso se pagará un número mayor de horas del que viene recogido en la escala mencionada anteriormente)

PRECIO DE LAS GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS			
SUBGRUPOS	HORA NORMAL	HORA FESTIVA O NOCTURNA	HORA FESTIVA Y NOCTURNA
A1	13,49	17,54	21,58
A2	12,52	16,28	21,10
B	12,04	15,66	19,27
C1	11,56	15,03	18,50
C2	10,60	13,77	16,96
Agr.Profes.	9,63	12,52	15,42

### 5. Componentes variables del complemento específico:

5.1. *Festividad*. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en domingos y en los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la provincia, las fiestas locales y los días 24 y 31 de diciembre. Su cuantía será la siguiente a partir de la vigencia del presente pacto, actualizándose anualmente su cuantía en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de funcionarios/as o en su caso el IPC:

— Cuando coincida en domingo su cuantía será de 26 euros por día trabajado.

— Cuando coincida en el resto de días festivos su cuantía será de 35,16 euros por día trabajado o de 26 euros por día trabajado y un día de compensación, a elección del trabajador/a.

5.2. *Nocturnidad*. Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en horario nocturno, es decir, de 22:00 horas a 6:00 horas del día siguiente. Se abonará la cantidad de 20 euros por noche trabajada o parte proporcional de jornada trabajada. Para las noches de los días 24 y 31 de diciembre la cantidad a abonar será de 100 euros o parte proporcional de jornada trabajada. Su cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

5.3. *Distancia*. Atendiendo a las características peculiares de distancia del Cementerio Municipal y la Ciudad Deportiva y ante la dificultad para el acceso a los mismos y para compensar los gastos de desplazamiento que han de realizar los trabajadores que desarrollan sus funciones de forma habitual en los citados centros, se establece un plus de distancia en la cuantía mensual para el Cementerio de 18 euros para cada trabajador y para Ciudad Deportiva de 12 euros para cada trabajador. Su cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

5.4. *Jornada partida*. Los empleados/as que por necesidades del servicio realicen su jornada de forma no continuada, es decir partida, tendrán derecho a una compensación económica de 42 euros mensuales. Esta cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

5.5. *Turnicidad*. Los empleados/as que por necesidades del servicio presten el mismo en régimen de turnos tendrán derecho a una compensación económica de 31 euros mensuales. Esta cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o, en su caso, el IPC.

Se establecerá un mínimo de tres días mensuales en los que el empleado/a deba prestar sus servicios en horas o turnos diferentes para poder percibir este plus.

5.6. *Especialidad*. Los empleados/as que realicen servicios especiales como atestados, motos, etc., percibirán una compensación económica de 40 euros mensuales. Esta cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

5.7. *Toxicidad*. Los empleados/as que realicen tratamientos de cloro y/o tratamiento con fitosanitarios percibirán una compensación económica de 25 euros mensuales durante el tiempo que realicen los citados tratamientos. Esta cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

5.8. *Penosidad*. Los empleados/as que realicen su servicio en el Cementerio Municipal percibirán una compensación económica de 25 euros mensuales. Esta cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

5.9. *Asistencia*. Con el fin de reducir el absentismo laboral se premiará con un plus de asistencia mensual, a los empleados/as que durante todo el mes asistan a su puesto de trabajo sin faltar un solo día al mismo (no se tendrán en cuenta los días por asunto propio, permiso retribuido, incapacidad temporal por contingencias profesionales y vacaciones).

La Corporación incluirá en sus presupuestos municipales la cantidad de 36.060 euros, que repartirá de forma lineal entre los empleados/as.

Este componente se abonará al empleado/a independientemente de la cuantía fijada en su complemento de puesto de trabajo.

5.10. *Asistencia a juicios*. Cuando por conflictos derivados de la prestación de servicios, el empleado/a tenga que acudir fuera del horario de trabajo que le corresponda a reconocimientos forenses, diligencias judiciales y asistencias a juicios, el empleado percibirá la cantidad de 15 euros. Cuando el Juzgado este ubicado fuera del municipio, el empleado/a percibirá la cantidad de 30 euros. Esta cuantía se actualizará anualmente en el porcentaje que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los sueldos de los funcionarios/as o en su caso el IPC.

Lo anteriormente reseñado no excluirá la percepción de otras dietas por manutención, kilometraje, etc., cuando las condiciones así lo determinen.

Asimismo el tiempo empleado en estas causas se compensará de acuerdo con lo establecido para la compensación de trabajos extraordinarios.

### 6. Indemnización por razón del servicio.

El empleado/a tendrá derecho a percibir las indemnizaciones que en su caso correspondan con objeto de resarcirle de los gastos que se vea precisado realizar por razón del servicio, y a tal efecto se determinan los conceptos siguientes:

#### 6.1. Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal por razón del servicio encomendado. Se percibirán de la siguiente manera:

SUBGRUPOS	ALOJAMIENTO Y DESAYUNO	COMIDA Y CENA
A1, A2, B, C1, C2 y Agr.Prof.	60 euros	20 euros (comida) y 20 euros (cena)

Antes del inicio del viaje la Corporación abonará al empleado público que tuviera que desplazarse el valor total de las dietas que correspondan a los días que ha de durar el desplazamiento.

#### 6.2. Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al empleado/a por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado, fuera de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo habitual.

La Corporación habilitará el medio de transporte para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. El desplazamiento de empleados/as públicos que tuviesen que trasladar herramientas de trabajo se hará mediante el vehículo del servicio.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación al desembolso por el interesado/a, previéndose al devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente.

En aquellos casos de fuerza mayor en que el empleado/a público se vea obligado a hacer uso de su propio vehículo para el desempeño de sus funciones, por necesidades del servicio y previa autorización al Jefe de área correspondiente, se abonarán a este/a 0,19 euros/kilómetro.

#### 6.3. Indemnización por residencia eventual.

Se considera indemnización por residencia eventual la cantidad diariamente devengada por el empleado/a público para satisfacer aquellos gastos que le origina la estancia fuera del término municipal, cuando el trabajo a realizar se prevea de larga duración o se prolongue necesariamente más de un mes.

En todo caso corresponderá a la Corporación, previo informe del comité de empresa, ordenar al servicio que devengue indemnización por ese concepto, debiendo fijar tanto su cuantía como su duración máxima.

#### 6.4. Indemnización por traslado de residencia.

El empleado/a público, en caso de traslado de residencia por razón de servicio del término municipal a otro término donde se encuentre ubicado un servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho:

— Al abono de sus gastos de desplazamiento, los de su cónyuge, hijos y demás familiares que convivan a sus expensas.

— A una indemnización de cinco dietas completas por cada miembro del grupo familiar antes señalado que se traslade con él.

— Al transporte del mobiliario, menaje y demás enseres personales y familiares, en las condiciones adecuadas.

— Cuando el traslado sea por decisión de la Corporación sin previa petición del interesado, se deberá dotar a este de una vivienda digna, adecuada y exenta de gastos.

A los efectos anteriormente mencionados, dentro del Ayuntamiento tendrán la consideración de traslados indemnizables por razón de servicio los siguientes:

— Los que acuerde el órgano competente en el Ayuntamiento, sin previa petición de los interesados.

— Los que previa petición de los interesados sean acordados.

Estas indemnizaciones serán satisfechas por el Ayuntamiento con carácter previo al traslado.

6.5. *Indemnizaciones por asistencia a sesiones corporativas, reuniones similares, tribunales de oposición y pruebas selectivas.*

Por este concepto se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, pudiendo añadirse cualquier otro concepto establecido dentro del marco genérico de este artículo, siempre que no entre en contradicción con lo legalmente establecido.

### 6.6. *Indemnización especial.*

Se entiende por indemnización especial, la compensación que se otorga al empleado/a por los daños, perjuicios o gastos extraordinarios que se le ocasionen por razón del servicio encomendado.

La evaluación de la cuantía devengada por este concepto, corresponderá a la Corporación, tras examinar previamente, tanto el dictamen pericial oportuno, como el informe de los correspondientes órganos administrativos que deben informar y el de la Junta de Personal de los empleados/as que corresponda.

La Corporación enviará copia a la Junta de Personal de cualquier indemnización que se efectúe a algún empleado/a por cualquiera de los conceptos recogidos en este artículo.

#### Art. 72. *Abono de salarios.*

La Corporación efectuará la liquidación de salarios dentro de los últimos tres días laborables de cada mes.

El recibo de pago de salarios registrará todos los conceptos devengados por el empleado/a y se le entregará copia del mismo.

## CAPÍTULO XIV

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Art. 73. *Grupo y titulación.*

Los empleados/as públicos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos y subgrupos:

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

—Subgrupo A2: Ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, Formación Profesional de tercer grado, o equivalente.

—Grupo B: Módulos de Grado Superior o Técnico Superior.

—Subgrupo C1: Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, o técnico.

—Subgrupo C2: Título de Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria.

—Agrupaciones profesionales: Certificado de Escolaridad.

#### Art. 74. *Categorías profesionales.*

Dentro de los Grupos anteriormente reseñados se establecerán las categorías profesionales que disponga la Relación de Puestos de Trabajo.

## CAPÍTULO XV

### APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PACTO

#### Art. 75. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y estudio (VIE).*

Como órgano de aplicación, estudio, vigilancia y control del pacto, se constituirá una comisión paritaria, dentro de los quince días siguientes a la aprobación del pacto. Dicha comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes, siendo representados los funcionarios por tres miembros elegidos por la Junta de Personal. Se reunirá una vez cada tres meses, pudiendo hacerlo con mayor frecuencia, previo acuerdo de las partes, o, a petición razonada de una de ellas, debiéndose reunir en el plazo que medie entre el tercero y el décimo día desde su petición. Las decisiones de esta comisión se tomarán por la parte social en función de la proporción en su representatividad dentro de los órganos de representación.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este pacto serán vinculantes para las partes firmantes y objeto de publicación en los distintos centros de trabajo.

Las funciones de dicha Comisión, además de las ya citadas, serán:

— Interpretación de la totalidad de las cláusulas del pacto.

— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

— Cauce de información de la evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar la Corporación, que pueda modificar las condiciones de trabajo.

— Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del pacto.

— La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.

— Definición de funciones y contenidos de categorías, profesiones de nueva creación o no recogidas en este pacto.

— Creación de cuantas subcomisiones sean necesarias para el estudio de los asuntos competencia de esta Comisión.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera.

1. Las condiciones establecidas, tanto normativas como retributivas, en el presente pacto forman un todo orgánico e indivisible.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la jurisdicción competente, el pacto devendrá ineficaz, y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión paritaria determinase que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, o no hubiese acuerdo al respecto.

Segunda. — Si durante la vigencia del presente pacto se produjera, por reestructuración administrativa, transferencia de la gestión o privatización, algún cambio en la dependencia de los actuales centros, dicha modificación no afectará a lo acordado en este pacto, que tendrá la consideración de norma mínima.

Tercera. — Todos los derechos reconocidos en este pacto a los cónyuges de los empleados/as serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho y personas con quien convivan maritalmente, debidamente acreditadas por un certificado de convivencia, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas de Hecho.

Cuarta. — Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la legislación vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales, tipo de contratación y jornada.

En desarrollo de la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, durante el primer trimestre a partir de la firma del presente pacto se constituirá una comisión de Igualdad, de carácter paritario entre representantes del Ayuntamiento y la representación sindical, para la elaboración de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Calatayud y seguimiento de la puesta en marcha e impacto del mismo.

Entre otras medidas, el Plan de Igualdad podrá contemplar las siguientes:

— Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de acceso, formación y promoción del personal.

— Potenciar una representación equilibrada de mujeres y hombres en grupos profesionales y en la estructura directiva.

— Analizar las retribuciones de las empleadas y empleados públicos desde la perspectiva de género.

— Armonizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

— Generar mecanismos de prevención y atención ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Quinta. — Durante la vigencia del presente pacto, y a propuesta tanto del propio Ayuntamiento de Calatayud como de la representación sindical, podrán convocarse diferentes mesas técnicas que analicen la dinámica organizativa de determinados servicios, en los que se hayan detectado problemáticas concretas, con el fin de mejorar tanto la calidad de los servicios prestados como las condiciones laborales en las que se prestan, siempre sin perjuicio de la potestad organizativa de la propia Administración Municipal.

### DISPOSICIÓN FINAL

La entrada en vigor del presente pacto anulará y dejará sin efecto todo pacto que se estuviera aplicando, e impedirá desde este momento los acuerdos personales entre los empleados/as y la Corporación en las materias reguladas en el presente pacto que no hayan sido negociados con la representación de los funcionarios/as y las centrales sindicales firmantes de este pacto.

El presente pacto consta de setenta y cinco artículos, cinco disposiciones adicionales y una disposición final, y así se hace constar a la hora de su firma.

En Calatayud, siendo las 13 horas y 30 minutos del día 19 del mes de diciembre de 2014.

Firman el presente pacto: Ayuntamiento, CSI-CSIF, CC.OO., UGT, OSTA y CIPOL.

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Personal laboral del Ayuntamiento de Calatayud

Núm. 455

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Calatayud (personal laboral).*

Visto el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Calatayud (personal laboral) para los años 2014 al 2017 (código de convenio 50002690011995), suscrito el día 19 de diciembre de 2014 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 26 de diciembre de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de enero de 2015. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD (PERSONAL LABORAL)

#### CAPÍTULO I

##### DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Determinación de las partes que conciertan el presente convenio. Las partes que han concertado el presente convenio son las siguientes:

1. Representación de la Corporación, constituida por:

— Don José Manuel Aranda Lassa, ilustrísimo señor alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud.

— Don Rafael Rincón Gimeno, concejal delegado del Área de Economía y Régimen Interior del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud.

— Doña Esther Herrero Benedí, teniente de alcalde y concejal delegado de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud.