

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y  
EMPLEO  
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO  
SERVICIO PROVINCIAL**

1245

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR**

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., a regir del 01.01.2009 al 31.12.2012, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

**ACUERDA:**

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2200512, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 22 y siguientes de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre (BOE 24-12-2008), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.009 y las que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 18 de febrero de 2009.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo P.A. El secretario provincial Art. 10.3 Decreto 74/2000.

**V CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL  
AYUNTAMIENTO DE ALMUDÉVAR (HUESCA)**

**CAPITULO I  
CONDICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos trabajadores laborales, de carácter fijo, indefinido o temporal, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Almudevar, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos trabajador o trabajadores, se entenderá en todo su significado y extensión lo establecido en el artículo 15 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), por el que se establecen los derechos individuales ejercidos colectivamente de los EMPLEADOS PÚBLICOS, entendiéndose por tales en género común, es decir referidos tanto al género femenino como al masculino.

**ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012

**ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.**

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones que la desarrollen.

**ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

**ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.**

Dentro de la configuración del actual Convenio, se respetarán en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más beneficiosas que las que aquí se contemplan, manteniéndose las mismas hasta su extinción o revisión.

**ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Para velar por la correcta interpretación del Acuerdo se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por dos miembros en representación de cada una de las partes. Por parte de la Corporación le representarán el/la Presidente/a de la Corporación Municipal y otro Concejales designado por éste, y por parte de los trabajadores les representarán los Delegados de Personal, realizará las funciones de Secretario, el que lo sea del Corporación o funcionario en quien se delegue, que tendrá voz pero no voto.

Asimismo, podrán participar por parte de la Corporación los Concejales miembros de la Comisión de Personal, y por parte del personal los asesores del Sindicato firmante del Acuerdo, todos ellos con voz, pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento de vigilancia, interpretación y seguimiento del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

? Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

? Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

? Estudio de nuevas categorías profesionales y de la carrera profesional, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

? Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

? Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

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

? Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada seis meses, y extraordinaria siempre lo que solicite al menos una de las partes.

La Convocatoria de las reuniones las realizará el Secretario de la Comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

El Secretario de la Comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al/la Delegado/a de Personal.

**CAPITULO II****JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de 37.5 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.672 horas.

El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL ..... 37.5 horas.

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) ..... 1957.5 horas.

**DEDUCCIONES:**

- Fiestas nacionales que dicte el Gobierno (10)

- Fiestas regionales que dicte la Diputación General de Aragón. (2)

- 2 días de fiesta locales.

- 2 días (24 y 31 de diciembre).

- 22 días laborables de vacaciones

Total: 38 días. .... 285 horas.

**COMPUTO ANUAL:**

Jornada anual.( 52 semanas y 1 día por 7.5 horas) ..... 1957.5 horas.

Deducciones ..... 285 horas.

TOTAL ..... 1672.5 horas.

La jornada laboral con carácter general será continuada de lunes a viernes, entre las 8.00 horas y las 15.30 horas. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

En aquellos años en los que los días 24 y 31 de Diciembre sean sábado o domingo, se compensará cada uno de ellos por un día de asuntos propios que será disfrutado antes del 31 de Enero del año del años siguiente. Además, en los años en los que el calendario marque un número de días hábiles superior a los 215 que marca este Convenio, se recuperan como asunto propio.

**7.1.-DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral con carácter general será continuada de lunes a viernes.

En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de 2 periodos salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante 24 horas.

La Brigada de Servicios del Municipio, y dadas las características de este servicio realizará turnos de guardia semanal de Lunes a Lunes, aquel personal que se encuentre de turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia.

Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

#### Artículo 8º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en periodo de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador/a será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

#### Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa de 30 minutos computables como trabajo efectivo y retribuidos y no recuperables. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

#### MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

a) Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 16 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave, siempre que cohabite en el domicilio del trabajador, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida,

b) Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros paeducativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias mono parentales, previo pacto con la administración.

#### Artículo 10º.- VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado, será de un mes natural, las cuales nunca supondrán menos de 22 días laborables.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en periodos quincenales, uno de los cuales será a elección del trabajador, en todo caso la Corporación a petición justificada del trabajador, estudiará la utilización de fracciones diferentes, siempre por acuerdo entre el trabajador y la empresa.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional, el cual comprende el periodo determinado entre el 1 de Junio y el 31 de Agosto, y del 15 de Septiembre al 30 de Septiembre.

Cuando por necesidades del servicio justificadas en base a una mejor planificación del servicio, el personal tenga que disfrutar sus vacaciones, fuera del periodo vacacional indicado anteriormente, será compensado a razón de 3 días laborales más de vacaciones.

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal afectado, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación

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

1.- Se procurará que la distribución de turnos, se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen una distribución especial.

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

Una vez concedidas las vacaciones para un periodo determinado, si se diesen antes de su inicio determinadas circunstancias extraordinarias, tales como enfermedad o accidente, se establecerá el correspondiente ajuste para su disfrute, el cual quedará supeditado al respeto de los periodos vacacionales del resto de los compañeros. El periodo vacacional podrá disfrutarse hasta el 15 de enero del siguiente año. En ningún caso se podrán acumular con los días de vacaciones los días por asuntos particulares

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad reconocidos por la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Hasta 15 años de servicio .....	22 días hábiles
15 años de servicio .....	23 días hábiles
20 años de servicio .....	24 días hábiles
25 años de servicio .....	25 días hábiles
30 o más años de servicio .....	26 días hábiles

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

#### Artículo 11.- PERMISOS.

La concesión de los permisos contemplados en este Artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa y posterior justificación. Igualmente se justificará su denegación.

1.- El personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

##### a) Enfermedad

Cinco días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge o pareja estable no casada, hijos, padres, hermanos. En el resto de parientes hasta segundo grado de afinidad 2 días y 4 días si es en otra localidad, siempre que sea a más de 200 Km.. Este permiso podrá ampliarse en dos días, en cada caso, si así lo aconseja la distancia o las circunstancias personales, debiendo mediar para ello autorización expresa de la Corporación.

##### b) Fallecimiento

Cinco días por fallecimiento del cónyuge o pareja estable no casada, hijos, padres, hermanos. En el resto de parientes hasta segundo grado de afinidad 2 días y 4 días si es en otra localidad. Este permiso podrá ampliarse en dos días, en cada caso, si así lo aconseja la distancia o las circunstancias personales, debiendo mediar para ello autorización expresa de la Corporación.

##### c) Nacimiento o Adopción

5 días por nacimiento, adopción de hijos, adopción o acogimiento familiar a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción más los concedidos por la ley de Igualdad en su art. 48.

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

##### d) Por Boda

Por boda de hijo 2 días hábiles, y por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad 1 día.

##### e) Deber Inexcusable

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

##### f) Cambio de Domicilio

Tres días por traslado de domicilio habitual.

##### g) Asistencia Médica

€Para recibir atención médica, por el tiempo necesario y con posterior justificación médica.

€Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que esté a su dependencia y éste no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo, y con posterior justificación médica.

##### h) Asistencia a Reuniones

Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial: donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditado.

##### i) Protección del embarazo

€Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

€Prevía prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma, justificando esta asistencia de forma semanal al responsable de personal.

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

##### j) Permiso Sindical:

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

##### l) Exámenes.

Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, de la misma forma se considerará la realización de procesos selectivos para plazas en las Administraciones Públicas, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y en cualquier supuesto justifique posteriormente su presentación al examen.

##### m) Divorcio

2 días por divorcio o separación matrimonial debidamente acreditada.

n) Especial.

Previa petición y acuerdo todos aquellos días que no tengan una clasificación específica en los apartados anteriores y que siendo retribuidos, supongan una mejora en las condiciones de trabajo conseguidas mediante este Acuerdo, tendrán la consideración de permiso especial no recuperable.

o) Asuntos particulares.

Permiso retribuido de ocho días laborables por asuntos particulares, cada año, además de los días de los asuntos particulares establecidos en este convenio, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio de aplicarse las sanciones previstas en el régimen disciplinario vigente y en este Acuerdo.

Los días referidos a los permisos anteriores se considerarán hábiles.

Artículo 12º.- LICENCIAS.

Los trabajadores del Ayuntamiento, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

a) Enfermedad

Cuando el trabajador/a, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá comunicarlo a su Jefe de Personal en la primera hora de su jornada y presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente.

La concesión de la licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño del trabajo, estará condicionada a la presentación del parte de baja al Sr. Alcalde- Presidente, expedido por el facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales.

La presentación del parte será obligatoria a partir del segundo día de enfermedad y cada siete días (7 días), durante el tiempo en que se permanezca en esta situación.

b) Matrimonio- Registro de parejas estable no casada

20 días naturales por razón de matrimonio o constitución como parejas estable no casada.

El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o nueva pareja estable no casada, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

c) Gestación, alumbramiento y lactancia

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ampliables por parto múltiple hasta dos semanas (2 semanas) más por cada hijo a partir del segundo.

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

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (6 semanas) sean inmediatamente posteriores al parto.

El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.

El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 16 semanas o los que correspondan en caso de parto múltiple- y siempre que la madre disfrute de las seis semanas (6 semanas) de descanso obligatorio después del parto.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

Asimismo, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso es, en cualquier caso, independiente de la duración de la jornada.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Por decisión de la madre, el permiso de lactancia podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá una duración de un mes.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

d) POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO TANTO PREADOPTIVO COMO PERMANENTE SIMPLE.

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

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

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

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

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

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

e) Estudios

Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

Esta licencias y permisos, previa petición del personal de la Corporación y con el visto Bueno del Jefe del área, siendo autorizados por el alcalde en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

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

Los órganos de representación de los trabajadores se comprometen por el presente Convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr los mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

f) Funciones sindicales

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Sin sueldo

Podrá concederse por el Sr. Alcalde-Presidente. La duración máxima de esta licencia será de seis meses cada dos años, debiendo justificar la causa. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

Reducciones de la Jornada:

A.- Por guarda legal

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

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

b) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar, siempre que cohabite con el trabajador.

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

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

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

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

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

**B.- Por razón de edad o salud**

Los trabajadores/as a quienes falten menos de dos años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, bonificándose el 50% de las cantidades descontadas con cargo al fondo de acción social. La determinación del periodo de reducción de jornada corresponderá al trabajador, y su concreción horaria se ajustará por parte del trabajador de tal forma que no dificulte el normal funcionamiento del servicio.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pre avisar a la Corporación con quince días (15 días) de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

### CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

**Artículo 13º.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.**

Los trabajadores al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en otras Administraciones Públicas.
- Expectativa de destino.
- Excedencia.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007 y en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

**Artículo 14º.- EXCEDENCIAS.**

De acuerdo con la normativa existente en materia de Función Pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- Por interés particular.
- Por agrupación familiar.
- Para el cuidado de hijos o familiares.
- Por cargo sindical.
- Voluntaria incentivada.
- Forzosa por expectativa de destino.
- Excedencia por violencia de Género

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y normas de desarrollo de la CCAA de Aragón la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia. En todo caso todas las situaciones de excedencia gozaran del derecho de reserva de puesto durante dos años.

### CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 16º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.**

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

El Ayuntamiento confeccionará, con la participación de Delegados Sindicales, la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo para cada ejercicio presupuestario.

a) Grupo A: Título universitario de Grado, de doctor, licenciaturas universitarias o equivalentes.

b) Grupo B: Diplomaturas universitarias y equivalentes.

c) Grupo C: Título de bachiller o técnico, formación profesional de segundo grado, formación profesional de nivel superior o equivalentes.

d) Grupo D: Título de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, formación profesional de primer grado, formación profesional de nivel medio o equivalentes.

e) Grupo E: Educación primaria, certificado de estudios o equivalente.

Tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y conforme a lo dispuesto en su art. 76 y disposición adicional séptima y transitoria tercera, los anteriores grupos de clasificación se integrarán en los siguientes, de acuerdo con las equivalencias señaladas:

a) Anterior Grupo A = Nuevo Grupo A, Subgrupo A1

b) Anterior Grupo B = Nuevo Grupo A, Subgrupo A2

c) Nuevo Grupo B

d) Grupo C = Subgrupo C1

e) Grupo D = Subgrupo C2

f) Grupo E = Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

**Artículo 17º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsible para el correcto funcionamiento de los servicios públicos. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recoge en Anexo.

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y complemento específico, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, proceso para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

### CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

**Artículo 18º.- NORMAS GENERALES.**

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como anexo y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas, con carácter general, se regularan de acuerdo a la normativa vigente para los funcionarios de las Administraciones Locales.

**Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.**

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. **SUELDO BASE:** Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año. El Sueldo Base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A1,A2,B,C1,C2 y Agrupaciones Profesionales.

2. **ANTIGÜEDAD:** Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Corporación tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía se fija para cada año por Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

3. **PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico, entendiéndose que estos dos últimos complementos formarán parte del complemento específico anual.

**Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

a) **COMPLEMENTO DE DESTINO:** Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal funcionario; y, en todo caso, se aplicaran los niveles mínimos existentes en la Diputación General de Aragón. Su cuantía se fija para cada año por la Ley General de Presupuestos del Estado.

b) **COMPLEMENTO ESPECÍFICO:** Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Este tendrá un elemento fijo que vendrá definido en el Anexo, y otro variable en función de la aplicación de las situaciones especiales que se contemplan en este apartado.

a) Las cuantías fijas de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en el Anexo, y serán revisadas por la Comisión de Seguimiento cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, y que en todo caso se garantizará la existencia de un Complemento Específico mínimo cuya cuantía será igual a la establecida en la Administración General del Estado.

b) **COMPLEMENTOS PERSONALES Transitorios:** Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal, que se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

Este complemento será absorbible con los incrementos salariales que se pudieran producir por encima de los previstos con carácter general para todos los empleados públicos en los Presupuestos Generales del Estado.

c) **COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD:** Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad, que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe.

La relación del personal afectado por esta circunstancia se determina en una Disposición Transitoria.

**PLUSES:** Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

-**Nocturnidad.**- Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, su cuantía será la equivalente al 25% de las retribuciones que configuran un puesto de trabajo (sueldo base más complemento de destino más parte fija del complemento específico), y su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria, salvo que el tiempo trabajado sea superior a la mitad de su jornada, en cuyo caso se percibirá por la totalidad. Cuando se contemplen de manera expresa categorías nocturnas, o cuando el horario sea nocturno por su propia naturaleza, esta situación se valorará bajo los mismos criterios anteriormente indicados.

-**Festividad.**- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos, día festivo o en sábados o domingos entendiéndose como tales, además de los fines de semana (sábados y domingos), los establecidos así en el presente Convenio. Su cuantía será de 49,00 € euros por día trabajado o la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de 7,30' horas. En aquellos casos en que la jornada laboral es igual o superior al 60% de su jornada habitual, se cobrará el 100% del plus de festividad.

Esta cantidad, para años sucesivos, se modificará conforme al incremento salarial que se establezca para la Corporación.

-**Festividad especial:** Este plus tendrá una cuantía de 70,00 euros para el que trabaje de las 15:00 horas del 24 de diciembre a las 22:00 horas del 25 de diciembre, y de las 15:00 horas del 31 de diciembre a las 22:00 del día 1 de enero. No es acumulable al festivo normal.

€**Penosidad Cementerio.**- Este plus se deriva de las características especiales del desempeño del puesto de trabajo en el servicio de enterramientos y mantenimiento de las instalaciones; Su cuantía se fija a razón de 40 € cuando el entierro se produzca dentro de la jornada laboral ordinaria. La cantidad a pagar será de 50€ cuando los enterramientos que se produzcan fuera de la jornada laboral ordinaria, los fines de semana y/o festivos.

€**Mayor función.**- Destinado a retribuir al personal que realice su actividad con un nivel de cualificación y responsabilidad superior al que corresponde al puesto de trabajo que ocupa. Su aplicación precisará de su aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento, y obedecerá a criterios objetivos y cuantificables.

€**Guardia Localizada.**- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público.

Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 160 € por semana realizada, en caso de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia las salidas mínimas serán de dos horas.

**Plus de Servicios Administrativos:** Cuando los empleados municipales de estos servicios sean requeridos, fuera de la jornada laboral, se abonará un plus de 50 Euros por Acto Administrativo.

Al personal que deba asistir como técnico o asesor de alguna comisión informativa o del pleno del ayuntamiento se le retribuirá por un cómputo anual de hasta 15 sesiones conforme a las siguientes cuantías por asistencia para todos los puestos de trabajo 50 Euros por sesión.

€**Plus de protección civil,** compensa la especial disponibilidad y dedicación de los trabajadores adscritos al servicio de protección civil. Tanto a la finalización de su jornada laboral como en sus días de descanso, sin necesidad de mantener una presencia física en el puesto de trabajo. Ante la llamada el tiempo de respuesta será de 15 minutos y la cuantía será de 250 Euros mensuales, este plus permanecerá como tal mientras la gestión del ser vicio dependa directamente de la Corporación de Almudevar.

€**Plus sobre trabajo durante las fiestas patronales y Feria de Mayo:** Cada año durante el periodo previo a la celebración de dichas fiestas se pactará con el delegado sindical de la Brigada de Servicio la cuantía y las condiciones a fin de cubrir las necesidades del servicio durante esos días.

#### Artículo 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio hora de cada trabajador con un incremento del 75% Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 2 hora por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, conforme a las necesidades del servicio, y siempre a instancia del trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Corporación procederá con la participación de los Delegados de Personal al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario. El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

#### Artículo 22º.- FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón de catorce mensualidades, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1.672,5 horas).

#### ARTÍCULO 23º.- FONDO DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

La Corporación fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten, o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos, y en especial para la reducción de los niveles de absentismo.

Estos proyectos o programas, previstos en el artículo 22 de la Ley 51/2007 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento, y los incentivos de aplicación.

La fijación final de su cuantía, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Paritaria, dentro del primer trimestre de cada año natural.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un Fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial para su dotación económica las variaciones que pudieran producirse entre el I.P.C. anual previsto y el real del año anterior.

#### ARTÍCULO 24º.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

24.1 Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

24.2 Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 58,8 euros diarios por alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36,6 euros por dieta entera diaria y de 18,3 euros la media dieta (desayuno y comida). La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o responsabilización del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuara de acuerdo con las disposiciones vigentes. Las cuantías serán revisadas en función de las adecuaciones que con carácter general se establezcan para las administraciones públicas.

**CAPITULO VI****ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL****ARTÍCULO 25.- EMPLEO PÚBLICO.**

Se informará a la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:- La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno de la Corporación.

- Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

El Ayuntamiento aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

- 1º) Por movilidad interna.
- 2º) Por promoción interna.
- 3º) Por nuevo ingreso.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

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

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

**ARTÍCULO 26.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.**

El Ayuntamiento de Almudevar dará audiencia previa a los representantes de los trabajadores, al objeto y finalidad de que emita el informe correspondiente a la convocatoria de la oferta de empleo público y a las bases para la provisión de puestos de trabajo de todo empleado público que la Corporación vaya a establecer, siendo éste informe preceptivo de acuerdo a las necesidades y peculiaridades de creación de empleo público.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

**ARTÍCULO 27. - TRIBUNALES DE SELECCIÓN.**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. El alcalde presidente nombrará a un vocal del tribunal, a propuesta de la representación sindical, este asistirá al mismo a título particular y deberá poseer como mínimo la titulación exigida en la convocatoria y la idoneidad profesional.

Antes de la aprobación y publicación por parte de la Corporación de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de los representantes de los trabajadores con el fin de que este pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

El Secretario del Ayuntamiento de Almudevar informará previamente a los representantes de los trabajadores de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

**ARTÍCULO 28.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.**

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1.-ORDINARIO. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2.- ESPECIAL.- Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, en su caso, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por el órgano de selección correspondiente, oída la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

**ARTÍCULO 29.- ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:**

La Corporación tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

**ARTÍCULO 30.- MOVILIDAD INTERNA.**

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

La Comisión Mixta del Convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad inter-administrativa entre las entidades municipales que se adhieran al Convenio Colectivo, o entre las que por tener ya un Convenio Colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

- 2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

- Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

**ARTÍCULO 31.-PROMOCIÓN INTERNA.**

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. En este sentido, la Corporación se compromete a ofertar en primera instancia las vacantes existentes a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por la Corporación en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se detalla a continuación, y que supondrá como máximo el 50% de la puntuación total de la fase de oposición.

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo D a categorías del grupo C, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan al menos diez años de antigüedad reconocida por el Ayuntamiento de Almudevar en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por el Ayuntamiento a tal efecto. La misma consideración se tendrá en la promoción interna del grupo E al grupo D.

#### ARTÍCULO 32.- NUEVO INGRESO.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Corporación.

#### ARTÍCULO 33.- PERMUTAS.

El trabajador del Ayuntamiento podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Corporación.

La Comisión Mixta del Convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada, recogiendo lo dispuesto en la legislación de Función Pública de la Diputación General de Aragón.

Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Administraciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

#### ARTÍCULO 34.- PERIODO DE PRUEBA.

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que como máximo será como a continuación se indica:

- Quince días para la categoría de no cualificados (Agrupación profesional).
- Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos C1 y C2)
- Tres meses para titulados superiores y licenciados, y medios y diplomados (grupos A1, A2 y B).

#### ARTÍCULO 35.- DERECHO DE OPCIÓN.

El personal laboral fijo de plantilla afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en este Ayuntamiento en los supuestos de Externalización de Servicios.

#### ARTÍCULO 36.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.

##### 1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que le correspondería por la nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

##### 2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 37.- FORMACIÓN.

La Administración Municipal precisa cada vez más de conocimientos renovados, y de su adaptación a nuevos perfiles y aptitudes profesionales.

En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.- Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos, se articulan los siguientes derechos:

- Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.
- A preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a exámenes.

2.- Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Corporación, y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

## CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

### ARTÍCULO 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales, o la diferencia para completar los mismos cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y en tanto persista dicha situación.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

Cuando previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a cubrirla por el tiempo que dure la mencionada situación.

### ARTÍCULO 39 SEGURO DE VIDA.

La Corporación a partir de la firma del presente Convenio suscribirá una póliza para todos los empleados públicos locales, que cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento por causas naturales 6000 Euros
- Fallecimiento por accidente 30000 Euros
- Invalidez absoluta y permanente 6000 Euros, según baremo

Tales indemnizaciones se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador conforme a las normas de Seguridad Social.

### ARTÍCULO 40 SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

### ARTÍCULO 41 ASISTENCIA LETRADA.

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser la Corporación el demandante. Cuando cualquier empleado/a tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como de trabajo efectivo.

### ARTÍCULO 42 JUBILACIÓN.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente. Se establece una gratificación extraordinaria de 600 Euros en el caso de jubilación o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones.

#### 42.1.- JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación parcial. Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran de interés especial que las Corporaciones locales fomenten la jubilación parcial y flexible de los trabajadores en los términos previstos en la ley 40/2007 de 4 de diciembre.

### ARTÍCULO 43 PREMIO POR ANTIGÜEDAD

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

Cumplidos 25 años de servicio el trabajador podrá optar por disfrutar 25 días naturales de permiso o bien reservar este derecho para años posteriores teniendo en cuenta que cada año que pase sumara un día más de permiso a los 25 mencionados.

Si el trabajador no hubiese completado 25 años de servicio hasta el momento de su jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a tantos días como años de servicio lleve hasta la fecha.

### ARTÍCULO 44 FONDO DE PENSIONES

El Ayuntamiento de Almudevar se compromete, de conformidad con el artículo 30.a) de la Orden de 24 de noviembre de 2005, de Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, a realizar aportaciones anuales al mismo equivalentes al 0'5 % de la masa salarial. Este plan de pensiones entrara en vigor con fecha en vigor de 1 de Enero de 2009.

**ARTÍCULO 45 PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

a) Reducción de su jornada de trabajo. El empleado 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.

b) Cambio de puesto de trabajo. El empleado público víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el trabajador volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

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

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

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

**CAPITULO VIII****DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES****ARTÍCULO 46 DEBERES Y OBLIGACIONES.**

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto en los artículos del 52 al 54 del Estatuto Básico del Empleado Público, ley 7/2007 de 12 Abril.

**ARTÍCULO 47 REGIMEN DISCIPLINARIO**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- a. Leves
- b. Graves
- c. Muy Graves

**ARTÍCULO 48 FALTAS LEVES.**

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.
2. El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo haya de encuadrarse como faltas graves o muy graves.
3. Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
4. Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante dos días en un mismo mes.
6. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

**ARTÍCULO 49 FALTAS GRAVES.**

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave
2. Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.
3. Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
4. La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.
5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
6. Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

**ARTÍCULO 50 FALTAS MUY GRAVES.**

1. El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.

4. Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

5. La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

6. Abandono de trabajo, que causará perjuicio de importancia extraordinaria a la Corporación, a los asistidos, al público o en general, al servicio.

7. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

8. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

9. Violación del sigilo profesional.

10. Abuso de autoridad: Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de persona, que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de autoridad.

**ARTÍCULO 51 SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

Para la prescripción de las sanciones se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 52 PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.**

Corresponde al Presidente de la Corporación la facultad de imponer sanciones.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de la instrucción se realizará por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

El interesado dispondrá de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quienes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, La Corporación notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en el que se funda o en su caso el sobreesimiento del expediente sancionador y sus causas. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

**ARTÍCULO 53 DESPIDO IMPROCEDENTE.**

En el supuesto de despido del personal de la Corporación con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, será obligatoria la readmisión tal y como queda legislado en el art.96 del Estatuto Básico del Empleado Público.

**CAPITULO IX  
DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 54 DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.**

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

- 1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
    - €En todos los asuntos relacionados con el personal.
    - €En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal
  - 2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
  - 3.- Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.
  - 4.- Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.
  - 5.- Presencia con voz, como observador, en las Comisiones Municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal de la Corporación, previa citación por la Corporación.
  - 6.- La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, así como de los medios técnicos necesarios para el normal desarrollo de su actividad.
- ARTÍCULO 55 DERECHO DE REUNIÓN.**
- 1.- Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:
    - €Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.
    - €El/a Delegado/a de Personal.



2.- Se autorizarán al menos dos reuniones al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.

3.- Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.

4.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física solicitante, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### ARTÍCULO 56 GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe del Delegado de Personal, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemplará cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

### CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### ARTÍCULO 57.- NORMATIVA APLICABLE.

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

#### ARTÍCULO 58.- EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con el crédito horario que se considere necesario.

#### ARTÍCULO 59.- MEDIDAS PREVENTIVAS

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

1.- REVISIONES MÉDICAS: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

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

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

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

#### ARTÍCULO 60.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlos a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

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

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

#### 60.1 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

El Ayuntamiento de Almudevar, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

#### ARTÍCULO 61.- MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL

Por incapacidad laboral: El/la trabajador/a que, por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud, que emitirá el informe oportuno a la Corporación para dicha adecuación.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Ayuntamiento procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de LPRL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato, sin que ello suponga una merma en las retribuciones que venga percibiendo. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o (por decisión de la Corporación, puestos de igual o inferior grupo profesional.)

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto, que será facilitada por la Corporación. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la corporación previo acuerdo con el Comité de Empresa.

#### Artículo 62.- VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios/as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

En la Brigada municipal se cuidará de forma rigurosa que al personal no le falte en ningún momento el vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones, especialmente en el material concerniente a la Seguridad Laboral en el trabajo. En esta materia será responsable el delegado sindical de la Brigada de Obras, que dispondrá de un presupuesto anual pactado anteriormente con el Alcalde-Presidente.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución se ajustarán a lo acordado por el/la Delegado/a de Prevención con el Alcalde-Presidente.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Adicional 1ª.- NO DISCRIMINACIÓN.

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

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

#### LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Conforme a lo establecido en el art.74 del Estatuto Básico del Empleado Público las partes se comprometen en un periodo de 4 meses a la elaboración de la relación de puestos de trabajo que conllevara la elaboración del organigrama, un reglamento de provisión de puestos de trabajo, y la negociación, previa valoración técnica, de los específicos de cada puesto existente en la plantilla del Ayuntamiento.

#### Adicional 2ª.- INCORPORACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La participación de la Corporación en la gestión y ejecución de políticas activas de empleo, genera la necesidad de determinar nuevas categorías profesionales que permitan afrontar de forma satisfactoria el cumplimiento de dichas líneas de actividad.

En este sentido, y tal como se contempla dentro de las funciones de la Comisión de Seguimiento, ésta acordará la definición de las nuevas categorías profesionales precisas, sus contenidos funcionales y la determinación de sus retribuciones. En especial se analizará la creación de la categoría profesional de Electricista, Peón-Alumno, Peón Especialista, cuando ésta sea necesaria.

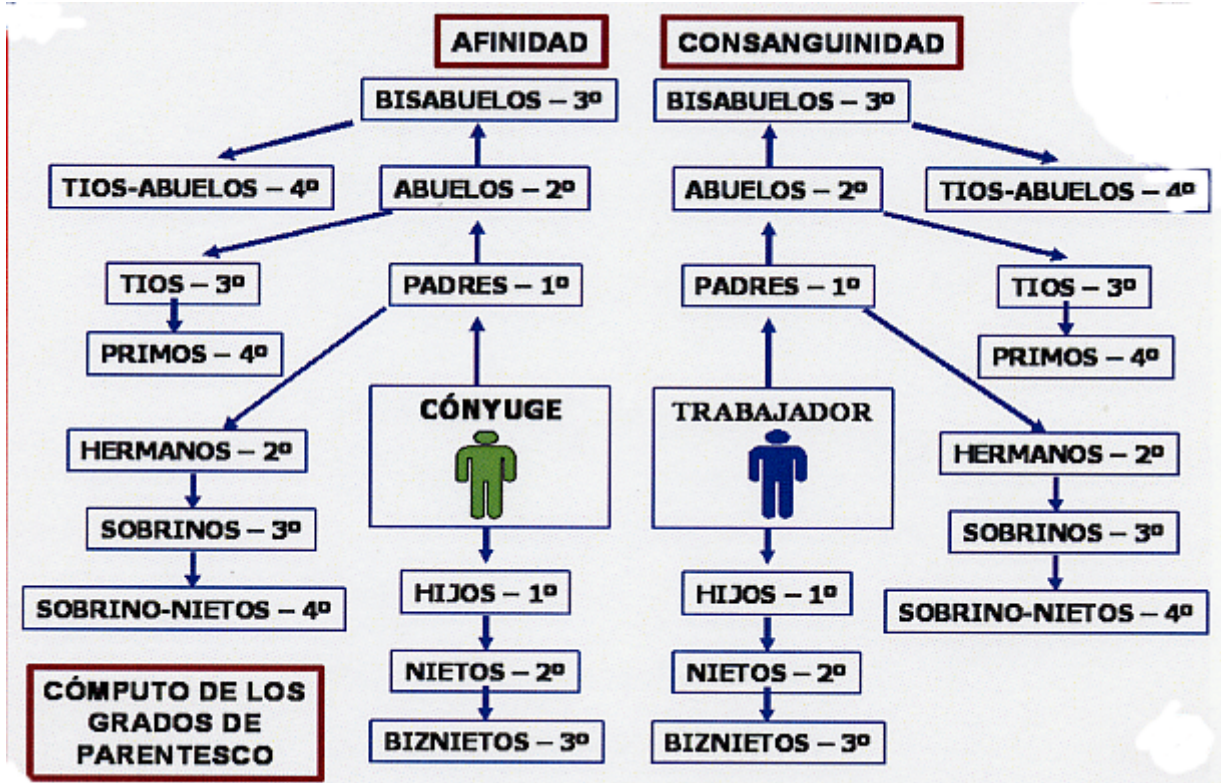
Adicional 3ª- COMARCALIZACIÓN

La Ley Aragonesa 10/93, de 4 de noviembre, de comercialización de Aragón contempla el nacimiento de un nuevo nivel de administración Pública, la comarcal, en que puede estructurarse la organización territorial de nuestra Comunidad Autónoma.

Debido a la trascendencia que sobre los empleados públicos supone la existencia y desarrollo de la Comarca de la Hoya de Huesca, los Delegados de Personal serán informados y consultados en la toma de decisiones relacionadas con la transferencia de servicios con la transferencia de servicios con la transferencia de servicios a la Administración Comarcal, o de las encomiendas de gestión a la misma.

En especial, la Corporación potenciará fórmulas que permitan la movilidad interadministrativo, permitiendo en este sentido la posibilidad de que el personal fijo pueda concursar en traslados a la Comarca.

ANEXO 1  
CUADRO DE CONSANGUINIDAD – PARENTESCO



DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los efectos económicos del presente convenio entrarán en vigor con fecha 1 de enero de 2009.

DISPOSICIÓN FINAL

1ª) CARRERA PROFESIONAL

El derecho a la carrera y promoción profesionales es una cuestión recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público.

A tal fin el Ayuntamiento de Almudevar se compromete a aplicar el siguiente sistema de Carrera Profesional. Desarrollando los conceptos de CARRERA, CATEGORÍA, PROMOCIÓN:

GRUPO A

Subgrupo A2			Subgrupo A1		
A6- Cd 22 C. esp.	A5- Cd 24 C. esp.	A4- Cd 26 C. esp.	A3- Cd 24 C. esp.	A2- Cd 26 C. esp.	A1 Cd-28 C. esp.

GRUPO C

Subgrupo C2			Subgrupo C1		
C6-CD 14	C5-CD 16	C4-CD.18	C3-CD 18	C2-cd20	C1-CD 22 €

AGRUPACIONES PROFESIONALES

AP - Cd 12	AP - Cd 14
------------	------------

El paso de una categoría a otra, dentro de cada Subgrupo, se llevaría a cabo en virtud de la Evaluación del Desempeño y trayectoria profesional. Para cambiar de categoría que a su vez suponga cambio de Subgrupo (C4 a C3), además de la Evaluación del Desempeño, se deberá superar un curso formativo de actualización, reciclaje o perfeccionamiento (que suple el requisito de la titulación), realizando pruebas que la Corporación determinará previa negociación con los delegados de personal.

A raíz de la entrada en vigor del presente convenio, aquellos trabajadores fijos que lleven en su puesto 5 años, por el sistema anteriormente descrito, pasarán a la categoría inmediatamente superior dentro del subgrupo. (Implicando 2 niveles de complemento de destino).

Aquellos trabajadores que lleven en el puesto más de 20 años, por el sistema anteriormente descrito, y previo acuerdo con la Corporación, podrán optar a la promoción interna.

Para acceder a los subgrupos A1 y A2 serán necesarios los requisitos de que existan vacantes y estar en posesión de la titulación universitaria requerida. Por el contrario para acceder a los subgrupos C2 y C1 no será necesario el requisito de titulación, aunque sí el de llevar como mínimo 10 años desempeñando el puesto o en su defecto 5 y un curso y pruebas de destreza profesional.

Una vez que el personal se sitúe en su subgrupo y categoría, para ascender del subgrupo C2 a C1 o del C1 al A2 serán necesarios 20 años de antigüedad en el puesto de trabajo.