

3.ª El titular de la instalación tendrá en cuenta los condicionados establecidos por los organismos afectados por la instalación autorizada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el consejero de Industria e Innovación, en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

#### Características de la instalación

ACOMETIDA (a ceder a ERZ Endesa):

Línea eléctrica subterránea, trifásica, con entrada y salida en el CT, a 15 kV y 6 metros de longitud, que derivará de red subterránea de ERZ Endesa "polígono Plaza, circuito MT núm. C17-001", y estará realizada por conductores 3 x 1 x 400 mm<sup>2</sup> Al, 12/20 kV.

CENTRO DE TRANSFORMACIÓN:

Potencia: 400 kVA.

Tensiones: 15/0,380/0,220 kV.

Tipo: Interior, en caseta prefabricada, con cuatro celdas metálicas aisladas en SF6, con el siguiente aparellaje eléctrico:

Recinto ERZ Endesa:

—Una celda compacta compuesta por:

• Dos posiciones de línea, cada una con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con seccionador de p.a.t.

• Una posición de seccionamiento abonado, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con seccionador de p.a.t.

Recinto abonado:

—Una celda de remonte.

—Una celda de protección, con un interruptor-seccionador de 24 kV y 630 A, con cartuchos fusibles APR y doble seccionador de p.a.t.

—Una celda de medida, con el equipo de medida en alta tensión.

—Un transformador trifásico de 400 kVA.

Zaragoza, 11 de julio de 2012. — El director del Servicio Provincial, Luis Simal Domínguez.

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa Ayuntamiento de Ateca (personal laboral)

Núm. 8.722

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

Visto el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Ateca (personal laboral) (código de convenio 50100011012012), suscrito el día 11 de mayo de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el 15 de mayo de 2012 (requerida subsanación con fecha 17 de mayo y aportada esta el 27 de junio), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 16 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### CAPITULO I

##### CONDICIONES GENERALES

#### Artículo 1. *Ambito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal laboral fijo, indefinido y temporales, del Ayuntamiento de Ateca, o de las entidades u organismos dependientes de la corporación.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo al que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

#### Art. 2. *Ambito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Ateca.

#### Art. 3. *Ambito temporal y publicación.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 finalizando el 31 de diciembre de 2015. Conforme a la legislación vigente, se remitirá al Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo de la DGA, Subdirección de Trabajo, y se publicará en el BOPZ.

#### Art. 4. *Indivisibilidad del acuerdo.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que se podrán establecer cuantas mejo-

ras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción contencioso-administrativa o social, en el ejercicio de sus facultades, dictara normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente convenio, deberá adaptarse este a las mismas, facultándose para ello a la comisión de seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

#### CAPITULO II

##### PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

#### Art. 5. *Denuncia y prórroga del convenio.*

El plazo mínimo para la denuncia del convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia. Si no mediara denuncia expresa de las partes, el convenio colectivo se prorrogará de año en año, operando la renovación del contenido íntegro del convenio.

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

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo será de catorce meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

La vigencia de este convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015. Se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Denunciado el convenio, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

#### Art. 6. *Igualdad entre hombres y mujeres.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndonos a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

#### Art. 7. *Comisión de seguimiento.*

Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria, integrada por el presidente de la Corporación municipal y por el delegado de personal. Realizará las funciones de secretario el que lo sea de la Corporación, o funcionario en quien delegue, que tendrá voz, pero no voto. Asimismo podrán participar los asesores respectivos, con voz, pero sin voto.

La comisión paritaria 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.

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

— Estudio de nuevas categorías profesionales, 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 pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

— Seguimiento de la implantación de las medidas para la igualdad entre hombres y mujeres y acceso de personas con discapacidad.

— Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

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

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

La convocatoria de las reuniones la 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 delegado de personal.

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

— Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

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

### CAPITULO III

#### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

##### Art. 8. *Condiciones más favorables.*

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

##### Art. 9. *Compensación.*

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

##### Art. 10. *Absorción.*

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

##### Art. 11. *Unidad del convenio.*

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

### CAPITULO IV

#### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

##### Art. 12. *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a 1.647 horas anuales.

Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada. Cuando se trabajen cinco horas de forma continuada la pausa será de veinte minutos. En aquellos servicios donde por necesidades del mismo sea imposible disfrutar de esta pausa se estudiará con el responsable de personal inmediato una compensación.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento se adecuarán a las características de cada servicio y serán elaborados y notificados a la representación sindical.

##### Art. 13. *Calendario laboral y horario.*

Durante cada año los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración central, autonómica y local.

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

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será negociado con el representante sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

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

b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter semestral, la previsión de los horarios y turnos a realizar.

c) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables a que se refiere el artículo anterior será objeto de compensación con un día de permiso.

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

A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 8:00 y 15:00 horas, de lunes a viernes.

b) Horario laboral común con o sin turnos: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 7:00 y 20:30 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente.

d) Horarios especiales continuos: Es el que afecta a centros y colectivos que prestan servicio continuo de veinticuatro horas todos los días.

2. Durante las fiestas patronales todo el personal, salvo cuando resulte incompatible, disfrutará de un día de descanso y un día de jornada reducida de 9:00 a 13:00 horas, computando como siete horas de trabajo realizado. En el caso de que determinados colectivos no puedan disfrutar de este descanso y reducción de jornada por necesidades del servicio, se establecerá una compensación horaria en otro momento.

3. Durante los meses de verano se establecerá una reducción de horario de treinta minutos al final de la jornada diaria. En los servicios donde resulte imposible esta reducción se establecerá una compensación.

4. Los empleados públicos que presten sus servicios en centros y colectivos de caracteres administrativos y asimilados, genéricamente podrán optar por realizar su jornada laboral de forma flexible, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) En todo caso, parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 8:30 hasta las 14:00 horas, de lunes a viernes.

b) Las horas que resten hasta el cumplimiento total de la jornada laboral podrán realizarse entre las 7:00 y las 8:30 horas, entre las 14:00 y las 15:00 horas o entre las 15:30 y las 20:30 horas.

5. Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

##### Art. 14. *Asuntos particulares.*

Permiso retribuido de seis días laborables por asuntos particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación.

Cada empleado público podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente (seis días), salvo circunstancias imprevistas. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el empleado público solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito en el plazo de cinco días y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los empleados públicos.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 20 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, solo 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 pacto-convenio.

Además de los días de libre disposición establecidos, los empleados públicos municipales 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.

##### Art. 15. *Vacaciones anuales.*

El personal tendrá derecho a disponer durante cada año completo de servicio activo, de los días de vacaciones retribuidas que le correspondan con arreglo a la jornada laboral o los que en proporción le pertenezcan si el tiempo de servicio es menor.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días laborables consecutivos A estos

efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad; dos días a los veinte años; tres días a los veinticinco años, y cuatro días a los treinta años cumplidos.

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

1.º Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los empleados públicos, y de estos con la corporación.

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

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

A las vacaciones podrá acumularse el permiso de asuntos particulares y las licencias por por matrimonio y por maternidad, salvo necesidades del servicio. En este último caso se permitirá disfrutar del período vacacional aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el órgano competente, oída la representación de los empleados públicos, preferentemente antes del día 31 de mayo de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su período vacacional.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

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

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

En lo no contemplado en este pacto-convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, y demás legislación vigente.

#### Art. 16. Permisos.

##### Cuestiones generales:

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja estable no casada.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público por su vinculación con el cónyuge o pareja estable no casada.

El personal, previo aviso de tres días y justificación ante el responsable de personal, y exclusivamente para la finalidad que se establecen, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan. El citado preaviso podrá ser omitido ante causas de urgencia y especial gravedad:

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad tres días hábiles, ampliables a cinco si el suceso se produce en distinta localidad o en consideración a otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, dos días hábiles ampliables a cuatro.

b) Por accidente, enfermedad grave de un familiar, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando en distinta localidad.

Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de estos días de permiso no tendrá porque ser necesariamente consecutivo, siempre y cuando concurran especiales circunstancias personales que así lo aconsejen. En cualquier caso el inicio del disfrute se llevará a cabo desde la fecha del hecho causante.

c) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco cuando sea en distinta localidad.

d) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

e) Un día por traslado del domicilio habitual en la misma localidad y dos días si el traslado es a distinta localidad.

f) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de catorce años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o cónyuge que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad, enfermedad o minusvalía.

g) Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a una distancia superior a 100 km de Ateca.

h) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública y obtención de títulos académicos o profesionales, cuando estos coincidan con la jornada laboral.

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

j) Para asistir a cursos o congresos de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del empleado público, con la debida justificación y durante un máximo de 6 días al año o cuarenta y dos horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el empleado público a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

k) Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el empleado público, con el visto bueno del responsable de personal competente, debiendo abonarse, en los casos en los que sea enviado por la Corporación, la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

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

m) Los empleados públicos tendrán permiso, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

n) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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

Excepcionalmente, y una vez agotados los permisos ordinarios correspondientes, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos empleados públicos que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

#### Art. 17. Licencias.

##### 1. Licencia por matrimonio:

Por razón de matrimonio propio, el empleado público municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida a tal efecto.

##### 2. Licencia por paternidad:

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

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

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

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

##### 3. Licencia por maternidad, adopción o acogimiento:

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el



supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

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

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

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

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

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

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

#### 4. Licencia por lactancia:

Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria.

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

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

#### 5. Disfrute de vacaciones agotado la licencia de maternidad y/o paternidad:

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

#### 6. Licencia por estudios:

El empleado público podrá ausentarse para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al presidente de la Corporación.

#### 7. Licencia sin sueldo:

Se concederá por el órgano municipal competente, previo informe del jefe de personal. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

#### 8. Licencias por enfermedad y accidente:

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

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional que ocasione baja médica, deberá presentarse por el empleado público en el Ayuntamiento y en el plazo improrrogable de tres días el parte de baja y la declaración de accidente.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta de carácter leve.

### CAPITULO V

#### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### Art. 18. Situaciones administrativas.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás disposiciones legales vigentes concordantes en esta materia.

##### Art. 19. Excedencias.

###### • Principios generales.

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

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

3. En los dos primeros años de la excedencia, el empleado público conserva el derecho al reintegro en la misma plaza, excepto en las excedencias por cuidado de hijos y familiares que se estará a lo dispuesto en los apartados correspondientes. A partir de dicho momento, el empleado público excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

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

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

###### • Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, en uno ó más períodos, constituye un derecho individual de las empleadas y empleados públicos. No obstante, si dos o más empleados públicos del Ayuntamiento de Ateca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los Servicios.

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

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

d) La empleada o empleado públicos con una relación con el Ayuntamiento de Ateca de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

- Excedencia por el cuidado de familiares.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los empleados públicos, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados públicos del Ayuntamiento de Ateca generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de los Servicios.

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

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

d) La empleada o empleado públicos con una relación de carácter temporal con este Ayuntamiento podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

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

Art. 20. *Reducción de jornada.*

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del empleado público. El empleado público podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados públicos de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

b) 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 su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

c) De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o 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 su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) 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 y por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

f) También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar otro tipo de actividad económica o laboral. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado. Una copia de la solicitud se remitirá para su informe a la Comisión Mixta de seguimiento

g) Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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

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

## CAPITULO VI

### MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 21. *Faltas de asistencia.*

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

Art. 22. *Reducción de la jornada de trabajo.*

La empleada pública 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.

Art. 23. *Adaptación y cambio del puesto de trabajo.*

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

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 24. *Suspensión del contrato de trabajo.*

La empleada pública como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

## CAPITULO VII

### ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 25. *Principios generales.*

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

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

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual de libre designación constituirá mérito para él o la promoción interna. La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

Art. 26. *Acceso.*

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

Art. 27. *Acceso de personas con discapacidad.*

En las ofertas de empleo público, con arreglo a la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad uni-

versal de las personas con discapacidad, el Ayuntamiento de Ateca reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad estableciendo las adaptaciones y ajustes razonables de medios y tiempos en el proceso selectivo, así como en los puestos de trabajo que resulten ocupados por los y las trabajadoras con discapacidad.

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

#### Art. 28. Promoción.

La promoción de los empleados públicos municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos/subgrupos de clasificación al inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los empleados públicos fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

#### Promoción profesional:

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

GRUPO	ENTRADA	MAXIMO
A1	22	30
A2	18	26
B	16	22
C1	16	22
C2	14	18
AP	10	14

2) Promoción: Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

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

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento u organismo autónomo, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los empleados públicos fijos.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo/subgrupo entre un nivel y el inmediatamente superior, y hasta alcanzar el máximo previsto para el grupo/subgrupo de pertenencia, se hará con tres años de antigüedad y 50 horas de formación relacionada con la categoría profesional del empleado público para el subgrupo C2 y grupo AP y de 100 horas de formación para los grupos A y subgrupo C1. La promoción contemplada en este párrafo no facilitará el ascenso de un grupo/subgrupo a otro superior.

El Ayuntamiento promoverá la realización de un curso específico de formación para el personal perteneciente al subgrupo C2, al objeto de posibilitar su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al subgrupo C1.

#### Art. 29. Redistribución de efectivos.

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un empleado público de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrará una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo empleado público siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos empleados públicos podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

#### Art. 30. Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este

proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la entidad comarcal.

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

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

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

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

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

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

En la fase de concurso se valorará:

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

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

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

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

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

#### Art. 31. Formación del personal.

1. La formación del personal es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de los servicios.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado por la Corporación. Los empleados públicos que realicen actividades formativas de reciclaje fuera de su jornada de trabajo podrán compensar en tiempo de descanso los períodos de tiempo dedicados a formación. Asimismo, en el supuesto de que la participación en estos cursos les supongan un desplazamiento al empleado público, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas contemplados en el presente convenio.

4. La formación del personal al que afecta este convenio se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de empleados públicos.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse criterios específicos de selección.

5. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

6. Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados públicos con cualquier tipo de discapacidad.



**Art. 32. Valoración de puestos de trabajo.**

Durante la vigencia del convenio, se realizará, una revisión de la valoración de los puestos de trabajo, al objeto de actualizarla a la nueva realidad de condiciones de prestación de los diferentes puestos de trabajo.

**Art. 33. Movilidad funcional.**

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

- Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.
- Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.
- Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los empleados públicos, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año, transcurrido el cual, y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto, se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando estas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

**Art. 34. Jubilación.**

En materia de pensiones y al objeto de facilitar la jubilación anticipada de los empleados públicos del Ayuntamiento de Ateca, se aplicará en todo momento lo dispuesto en la legislación vigente en materia de jubilación.

## CAPITULO VIII

## CONDICIONES ECONÓMICAS

**Art. 35. Estructura retributiva.**

La estructura retributiva del personal al que afecta este convenio, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo, está fijada en la relación de puestos de trabajo vigente, y se componen de retribuciones básicas y complementarias.

En anexo I adjunto a este convenio, se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

La masa salarial del personal experimentará durante los años de vigencia del presente convenio el incremento retributivo equivalente al que resulte aplicable a los empleados públicos establecido en las correspondientes Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

**Art. 36. Retribuciones básicas.**

Las retribuciones básicas de los empleados públicos municipales son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

**SUELDO:** El sueldo corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos y escalas, clases o categorías. Su cuantía, estará determinada en virtud del grupo al que pertenezca la categoría asignada al empleado, según consta en el anexo I del presente convenio y cuyos resultados económicos en el año 2010, fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se acompañan en el anexo II.

**TRIENIOS:** Los trienios son la parte de la retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de los servicios efectivos prestados. Los empleados públicos, al cumplir los tres años efectivos de permanencia percibirán en concepto de trienios y en función del grupo retributivo al que pertenezca su categoría, la cuantía que se determina en el anexo II del presente convenio, según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigentes. Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres años de servicios efectivos y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado. A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

En el caso de que un empleado público preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, de distintos grupos/subgrupos de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un empleado público cambie de adscripción a grupo/subgrupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrida se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo/subgrupo.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 26 de junio y el 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será la suma del sueldo más trienios, plus convenio y complemento de puesto de trabajo.

**Art. 37. Retribuciones complementarias.**

**PLUS DE CONVENIO:** Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe de acuerdo con el establecido y asignado en la valoración correspondiente. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles y serán asimilados conforme a lo previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Los niveles y sus cuantías vienen establecidos en el cuadro retributivo que se acompaña como anexo II del presente convenio, conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:** Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, en la cuantía final de este complemento de puesto de trabajo se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a catorce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado y que se detallan en el anexo II del presente pacto-convenio.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Hasta que se revise la valoración de los puestos de trabajo, además de los conceptos especificados en el apartado anterior y como componentes variables del complemento de puesto de trabajo el Ayuntamiento abonará al personal municipal, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, los siguientes conceptos:

— **Festividad:** Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en días inhábiles y festivos, entendiendo como tales, además de los fines de semana (sábados y domingos), los establecidos así en el presente pacto-convenio. Su cuantía será de 60 euros por día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional cuando la jornada sea inferior.

— **Guardias localizadas:** Retribuye la situación de guardia localizada fuera de la jornada laboral. El importe será de 150 euros mensuales para la guardia de fin de semana y de 75 euros para las tardes de lunes a viernes.

— **Disponibilidad durante las fiestas patronales:** Retribuye la especial dedicación de aquel personal de la brigada municipal que, durante las fiestas patronales, está a disposición del Ayuntamiento para cualquier eventualidad. Su cuantía será de 75 euros por día trabajado.

— **Atención al servicio de Alarmas:** Retribuye la especial dedicación de aquel personal que, está a disposición del Ayuntamiento para cualquier eventualidad relacionada con los servicios de alarmas en dependencias municipales. Su cuantía será de 75 euros mensuales.

**Art. 38. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra realizada. El empleado público podrá optar por el sistema de compensación de realización de horas extras mediante tiempo de descanso o por la retribución económica de aquéllas.

Con la previa autorización del órgano municipal competente, el empleado público tendrá derecho al abono, en su caso, de las gratificaciones por servicios extraordinarios, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria. Para el caso de que se produzca tal compensación económica, el valor de la hora extraordinaria será:

— Para el subgrupo A1: 27 euros/hora.

— Para el subgrupo A2: 22 euros/hora.

— Para el subgrupo C1: 19 euros/hora.

— Para el subgrupo C2: 17 euros/hora.

— Para el grupo AP: 15 euros/hora.

Cuando los servicios extraordinarios sean realizados en festivo o nocturnos el valor/hora lo será a razón de la proporción de incrementar su valor multiplicándolo por 2 horas.

**Art. 39. Desplazamientos y dietas.**

**DESPLAZAMIENTOS:** Cuando el empleado público, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la Corporación pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el empleado público podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros a 0,19 euros, o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele en la nómina.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono, aquél que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

Cuando la Corporación, de acuerdo con sus empleados públicos desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

DIETAS: Todos los empleados públicos que por necesidades del servicio, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio; la Resolución de 22 de marzo de 1993, y cualquier Resolución, Orden o Decreto que lo modifique. Para el ejercicio 2008 quedan establecidas en los valores que se detallan en el anexo II.

Se entenderá que el empleado público tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo, percibiendo el 50% del valor determinado como manutención.

Se entenderá que el empleado público tiene derecho a dieta entera cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo.

Art. 40. *Quebranto de moneda.*

La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio.

## CAPITULO IX

### ACCIÓN SOCIAL

Art. 41. *Ayuda por discapacidad.*

La Corporación abonará al empleado público mensualmente la cantidad de 180 euros por cónyuge o cada hijo a su cargo, que sea discapacitado físico o psíquico con un grado superior al 33%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público.

Art. 42. *Seguro de vida, muerte e invalidez.*

La Administración garantiza un seguro de vida, cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento accidental, 30.000 euros.
- b) Invalidez permanente según baremo, hasta 30.000 euros.

Art. 43. *Anticipos.*

La corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades de nómina a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades, que deberá ser justificado y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria, con el visto bueno de Alcaldía. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

Los empleados públicos con nombramiento de duración determinada y los contratados temporales deberán devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

Art. 44. *Licencia por antigüedad y jubilación.*

Se establecen las siguientes licencias por antigüedad consistentes en el disfrute de los siguientes días de permiso retribuido:

- Treinta días naturales de permiso retribuido en el año en el que se produzca la jubilación para el personal del Ayuntamiento de Ateca.
- Quince días de permiso retribuido para el personal que cumpla quince años de antigüedad reconocidos por del Ayuntamiento de Ateca.

## CAPITULO X

### SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Art. 45. *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, y a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la ley.

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: artículo 40.2 de la Constitución española; artículos. 19 y 64 del Real Decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.

Art. 46. *Medidas preventivas.*

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación local 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.

Art. 47. *El delegado de prevención.*

El delegado de prevención constituye la representación de los empleados públicos 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 48. *Revisión médica.*

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal que en todo caso tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Art. 49. *Protección del embarazo y la lactancia natural.*

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la empleada pública afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135.

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

Art. 50. *Útiles de trabajo y vestuario.*

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

El vestuario se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención y lo recogido en el reglamento de vestuario.

Art. 51. *Del medio ambiente.*

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

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

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

## CAPITULO XI

### DERECHOS SINDICALES

Art. 52. *Derechos de representación.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

- a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
- b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

2.º Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.

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

4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la



presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 53. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

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

c) Los propios empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo, se autorizaran por la presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

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

## CAPITULO XII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 54. *Faltas disciplinarias.*

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

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

Art. 55. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

b) 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, sea justificado atribuir a esta falta mayor gravedad.

c) Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

d) No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros subordinados.

e) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

f) Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarían falta grave.

g) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día (1 día) o dos (2 días) en el mismo mes.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

i) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.

Las faltas leves prescriben a los seis meses.

Art. 56. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

b) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.

c) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

d) Falta de atención debida al trabajo encomendado.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.

g) La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

h) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

i) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

k) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del empleado público o de otros trabajadores.

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

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

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

o) La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.

Las faltas graves prescriben a los dos años.

Art. 57. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, otra condición o circunstancia personal o social.

c) La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de un año, cuando hayan mediado sanciones por las mismas

d) 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.

e) La obtención de beneficios económicos de los administrados.

f) El acoso sexual, ya sea verbal o físico.

g) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

h) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o público.

i) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

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

k) Abandono del servicio.

l) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

m) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.

n) Violación del sigilo profesional. La utilización o difusión indebidas y voluntaria de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en la Comarca.

o) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

q) Acoso laboral.

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

Las faltas muy graves prescriben a los tres años.

Art. 58. *Sanciones.*

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo no superior a tres años ni inferior a seis meses.

— Despido disciplinario.

Art. 59. *Tramitación de expedientes.*

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

Art. 60. *Faltas superiores.*

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

Art. 61. *Procedimiento de denuncia.*

Todo empleado público podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Art. 62. *Presunción de inocencia.*

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

Art. 63. *Asesoramiento y defensa legal.*

La Corporación dispensará a todo el personal el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

La posible producción de daños por uso y circulación de vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguro de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

## ANEXO I

**Retribuciones básicas de los puestos de trabajo que resulten de aplicación en el régimen retributivo previsto en el articulado del presente convenio**

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BÁSICAS	PLUS CONV.	C.P.T.	TOTAL
Coordinador deportivo	A2	18	958,98	174,43	49,03	1.182,44
Educador Adultos	A2	18	958,98	24,81	0,00	983,79
Maestra educación infantil	A2	18	958,98	301,89	0,00	1.260,87
Técnico educación infantil	B	14	838,27	213,85	0,00	1.052,12
Auxiliar Biblioteca	C2	12	599,25	259,34	0,00	858,59
Auxiliar Administrativo	C2	17	599,25	372,33	90,80	1.062,38
Oficial 1ª	C2	12	599,25	260,07	201,89	1.061,21
Oficial 1ª Encargado	C2	16	599,25	349,93	285,58	1.234,76
Ludoteca	C2	12	599,25	252,53	0,00	851,78
Guia turismo	C2	12	599,25	202,38	0,00	801,63
Socorrista	C2	12	599,25	260,07	412,95	1.272,27
Escuela abierta	C2	12	599,25	260,07	193,06	1.052,38
Peón	AP	10	548,47	215,19	147,34	911,00
Limpiadora	AP	10	548,47	215,19	75,39	839,05

## ANEXO II

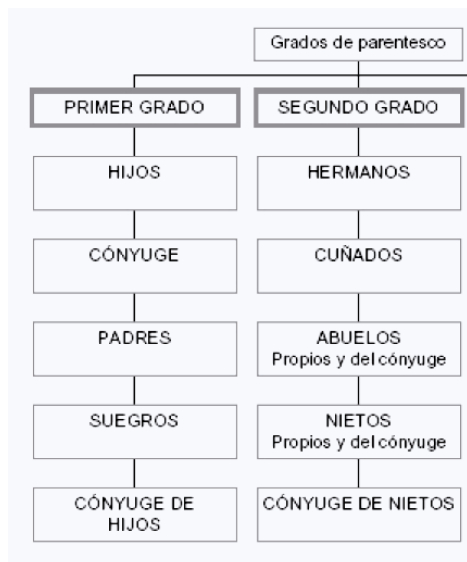
**Antigüedad (trienios 2012)**

GRUPO A1	42,65
GRUPO A2	34,77
GRUPO B	30,52
GRUPO C1	26,31
GRUPO C2	17,90
GRUPO AP	13,47

## ANEXO III

**Grados de parentesco**

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

**CONVENIOS COLECTIVOS****Empresa Actualidad Media, S.L.****Núm. 8.723**

**RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Actualidad Media, S.L.**

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Actualidad Media, S.L. (código de convenio 50100052012012), suscrito el día 31 de mayo de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 12 de junio de 2012 (requerida subsanación con fecha 14 de junio y aportada esta el 22 de junio), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 16 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

## TEXTO DEL CONVENIO

## CAPITULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.º Partes contratantes.**

El presente convenio colectivo se concierta entre Actualidad Media, S.L., y sus trabajadores, mediante sus respectivas representaciones.

**Art. 2.º Ambito funcional.**

El presente convenio afectará a todas las actividades y centros de trabajo de la empresa, constituidos o que puedan constituirse en el futuro.

**Art. 3.º Ambito personal.**

Se regirá por el presente convenio todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fuera su contenido.

Quedan expresamente excluidos:

A) Quienes desempeñen funciones exclusivamente de alta dirección, consejo y Gobierno.

B) Los corresponsales, colaboradores y profesionales liberales vinculados a la empresa con una relación civil de prestación de servicios.

C) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

**Art. 4.º Ambito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 2012 y su validez se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

**Art. 5.º Denuncia y prórroga.**

1. La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

2. Una vez alcanzada la vigencia temporal prevista en el artículo anterior, tanto los efectos obligacionales como los normativos de este convenio se mantendrán en vigor.

**Art. 6.º Vinculación a la totalidad.**

El conjunto de los derechos y obligaciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, en el supuesto de que la Jurisdicción competente invalidase alguna de las condiciones establecidas en el mismo, este convenio quedará invalidado en su totalidad y volverá al trámite de deliberación para reconsiderar su contenido.

**Art. 7.º Normas supletorias.**

En lo no previsto en el presente convenio regirán con carácter supletorio el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

## CAPITULO II

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Art. 8.º Organización del trabajo.**

La organización del trabajo en la empresa corresponde en exclusiva a la dirección de la misma, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control.

Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tendrán las funciones previstas en la legislación y en el presente convenio.

**Art. 9.º Responsabilidad profesional y propiedad intelectual.**

Actualidad Media, S.L., como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la dirección de la empresa.

La empresa ampara el secreto profesional y el derecho a no desvelar las fuentes de la información fuera del ámbito de la misma.

Salvo acuerdo expreso e individual en contrario, los trabajadores ceden, en el momento de suscribir su contrato de trabajo con la empresa, en exclusiva y con facultad de cesión a terceros, a la empresa los derechos de explotación de propiedad intelectual y, en especial, los de reproducción, transformación, comunicación pública y distribución de sus escritos para todo el mundo por el plazo máximo que la Ley establece en orden a su explotación en cualquier medio y soporte, tanto prensa escrita como en radio, televisión, cable, satélite, Internet, tanto analógicos como digitales, de pago o gratuitos, con respecto a todos los trabajos que se realicen por el trabajador. Se entienden incluidas las remuneraciones a tanto alzado de las cesiones de cada uno de estos derechos en virtud del contrato de trabajo.

**Art. 10. Política de formación.**

Los planes de formación así como las distintas acciones formativas serán elaborados y organizados por la dirección de la empresa, la cual determinará en cada caso los departamentos y las personas a los que van dirigidos, sin menoscabo de su consenso con la representación legal de los trabajadores.

Con independencia de los acuerdos o convenios formativos concretos que la empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas o de Formación Profesional u otras entidades u organizaciones, la dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que faciliten la continua capacitación profesional. Para la realización de actividades formativas se atenderá a los criterios fijados en el Estatuto de los Trabajadores.