

tamiento de Aisa, por el plazo de quince días hábiles, siguientes a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual, se admitirán reclamaciones.

#### PRESUPUESTO DE INGRESOS. EJERCICIO 2008

|  |             |
|--|-------------|
| CAPITULO IV. TRANSFERENCIAS CORRIENTES ..... | 20.000,00 € |
| CAPITULO V. INGRESOS PATRIMONIALES .....     | 428,08 €    |
| CAPITULO VIII. PASIVOS FINANCIEROS .....     | 98,33 €     |
| TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS.- .....        | 20.526,41 € |

#### PRESUPUESTO DE GASTOS. EJERCICIO 2008

|   |             |
|---|-------------|
| CAPITULO I. GASTOS DE PERSONAL .....                      | 1.100,00 €  |
| CAPITULO II GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS. .... | 10.606,08 € |
| CAPITULO III.- GASTOS FINANCIEROS - .....                 | 75,00 €     |
| CAPITULO IV.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES - .....           | 1.647,00 €  |
| CAPITULO VI.- INVERSIONES REALES» - .....                 | 7.000,00 €  |
| CAPITULO VIII.- ACTIVOS FINANCIEROS - .....               | 98,33 €     |
| TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS.- .....                       | 20.526,41 € |

Si al término del periodo de exposición, no se hubieren presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente, conforme a lo establecido en el art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Sinués, a dieciséis de julio de dos mil ocho.- El alcalde pedáneo, M<sup>a</sup> Jesús Gracia Salinas.

### ENTIDAD LOCAL MENOR DE SAN FELIU DE VERI

5021

#### ANUNCIO

Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación inicial de presupuesto único, para el ejercicio de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se hace público el mismo, resumido por capítulos.

#### ESTADO DE GASTOS

|  |                   |
|--|-------------------|
| A)Operaciones corrientes:                              |                   |
| Capítulo 1. Gastos de personal .....                   | 0,00.- euros      |
| Capítulo 2. Gastos bienes corrientes y servicios ..... | 7.620,00.- euros  |
| Capítulo 3. Gastos financieros .....                   | 50,00.- euros     |
| Capítulo 4. Transferencias corrientes .....            | 0,00.- euros      |
| B)Operaciones de capital:                              |                   |
| Capítulo 6. Inversiones reales .....                   | 67.500,00.- euros |
| Capítulo 7. Transferencias de capital .....            | 0,00.- euros      |
| Capítulo 8. Activos financieros .....                  | 0,00.- euros      |
| Capítulo 9. Pasivos financieros .....                  | 0,00.- euros      |
| Total de gastos .....                                  | 75.170,00.- euros |

#### ESTADO DE INGRESOS

|   |                   |
|---|-------------------|
| A)Operaciones corrientes:                           |                   |
| Capítulo 1. Impuestos directos .....                | 0,00.- euros      |
| Capítulo 2. Impuestos indirectos .....              | 0,00.- euros      |
| Capítulo 3. Tasas y otros ingresos .....            | 300,00.- euros    |
| Capítulo 4. Transferencias corrientes .....         | 2.100,00.- euros  |
| Capítulo 5. Ingresos patrimoniales .....            | 22.970,00.- euros |
| B)Operaciones de capital:                           |                   |
| Capítulo 6. Enajenación de inversiones reales ..... | 0,00.- euros      |
| Capítulo 7. Transferencias de capital .....         | 49.800,00.- euros |
| Capítulo 8. Activos financieros .....               | 0,00.- euros      |
| Capítulo 9. Pasivos financieros .....               | 0,00.- euros      |
| Total de ingresos .....                             | 75.170,00.- euros |

San Feliu de Veri, a 10 de julio de 2008.-El alcalde, Manuel Cortinat Entor.

## Administración Autónoma

### DIPUTACION GENERAL DE ARAGON

#### DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, HACIENDA Y

#### EMPLEO

#### SERVICIO PROVINCIAL

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

4997

#### «CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL»

#### AYUNTAMIENTO DE CANFRANC

#### CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito personal y de aplicación.-

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral dependiente del Ayuntamiento de Canfranc.

También será de aplicación el presente convenio al personal laboral dependiente de los organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes de este Ayuntamiento.

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

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2.008 hasta el 31 de diciembre de 2.011.

Artículo 3. Publicidad.

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al CAPÍTULO de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones o normativas que la desarrollen.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

5.1. Compensación y Absorción.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En consecuencia, las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

5.2. Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas más beneficiosas, o que excedan las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, manteniéndose las mismas con la consideración de ad personam, mientras no sean expresamente compensadas por las que aquí se contemplan, hasta su extinción o revisión en acuerdos futuros.

5.3. Unidad del Acuerdo.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus facultades, deje sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente Convenio, éstas quedarán sin efecto sólo en las partes afectadas, las cuales serán reconsideradas en un plazo no superior a 30 días, sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

Artículo 6. Comisión mixta de interpretación y seguimiento.

Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria integrada, por una parte, por el alcalde de la Corporación y por la otra parte, por el Delegado de Personal, pudiendo asistir asesores respectivos con voz pero sin voto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

€ Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

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

€ 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. Estudio de nuevas categorías profesionales que se vayan creando, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y la determinación de sus retribuciones.

€ La revisión de los complementos específicos, de las tablas retributivas anuales y la aplicación del Fondo de aumento de la productividad.

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

€ Informar sobre las solicitudes de reducción de jornada por circunstancias personales previstas en el artículo 12, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.

€ La aprobación y revisión del Seguro de vida y accidentes y la regulación y aplicación del Fondo Especial por accidentes de tráfico.

€ La determinación de las condiciones de integración del personal transferido a la Corporación.

€ Entender sobre la determinación y existencia de situaciones personales o colectivas que tengan la consideración de condiciones más beneficiosas.

€ Aplicar y desarrollar el Plan de Empleo previsto en el Convenio.

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

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

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones la realizará el Secretario de la Corporación o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación de 48 horas respecto de su celebración.

Se levantará acta de acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes.

## CAPÍTULO II.

### JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 7. Permanencia y asistencia al trabajo.

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio de la Corporación será de 37,5 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.612,5 horas, El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

|   |               |
|---|---------------|
| Jornada semanal .....   | 37,5 horas    |
| Jornada anual (52 semanas y 1 día) .....                        | 1.957,5 horas |
| Deducciones:  |               |
| € 8 días por asuntos propios.                                   |               |
| € Fiestas nacionales que dicte el Gobierno                      |               |
| € Fiestas regionales que dicte la Diputación General de Aragón. |               |
| € 2 días de fiesta locales.                                     |               |
| € 2 días (24 y 31 de diciembre).                                |               |
| € 22 días laborables de vacaciones                              |               |
| Total: 46 días .....  | 345,0 horas   |
| Cómputo anual:  |               |
| Jornada anual .....   | 1.957,5 horas |
| Deducciones .....   | 345,0 horas   |
| Total .....   | 1.612,5 horas |

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días de permiso por asuntos particulares. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Corporación y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia. Cuando por razones de servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá hacerlo efectivo única y exclusivamente hasta el 31 de enero del año siguiente.

No obstante, la Corporación se compromete a estudiar en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Acuerdo la aplicación de la jornada semanal de 35 horas, en el momento en el que ésta sea aplicada con carácter general para el personal de la Diputación General de Aragón.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral

Además de los días de los asuntos particulares establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En aquellos años en los que los días 24 y 31 de Diciembre sean sábado o domingo, se compensarán con 2 días de Asuntos Propios, a disfrutar antes del día 31 de Enero del año siguiente. Además, en los años en los que el calendario marque un número de días hábiles superior a los 215 que marca este Convenio, se recuperan como asunto propio.

Artículo 8. Pausa laboral.-

Cuando se realice jornada completa se disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa será de 15 minutos.

La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que como criterio general no podrá estar ausente mas de la mitad del personal adscrito al mismo.

Artículo 9. Calendario laboral.-

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales, dicho calendario deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios.

Serán días inhábiles el 24 y 31 de diciembre, cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los trabajadores afectados su compensación, en otras fechas hasta el 31 de enero siguiente.

El personal que, por necesidades del servicio, trabaje en festivo (incluidos el 24 y 31 de diciembre) será compensado con dos días laborables de fiesta, por cada festivo trabajado, sino se aplicare lo dispuesto en el art. 31.5 d).

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

A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador le corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo o con la Legislación Laboral vigente.

9.1 Distribución de la jornada y horarios especiales.-

Criterios generales:

1. Con carácter general la jornada laboral será continuada, en aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos salvo pacto en contrario con el trabajador.

2. Por acuerdo con de la Corporación con el delegado de Personal se podrá aplicar un sistema de flexibilidad horaria entre las 8 y las 20 horas, que garantice la cobertura de los horarios básicos de atención directa al ciudadano.

3. Dada la diversidad de servicios existentes en la Corporación, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación substancial sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores. Asimismo se tenderá a la implantación de la modalidad de horario flexible en aquellos centros y unidades en las que se considere oportuno.

4. No obstante, respecto a aquellos trabajadores que realicen un horario especial o una prolongación de jornada de las que pudiera derivarse una variación en sus retribuciones, éstas serán contempladas en el capítulo que se dedique a las retribuciones.

5. Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

6. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

7. En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de 6 días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se ampliase dicho periodo.

8. El establecimiento de horarios especiales para contratar personal temporal o de obra o servicio u otra modalidad legal que no sea fijo de plantilla, será comunicado a la representación legal de los trabajadores, antes de proceder a iniciar el proceso de contratación de los trabajadores a adscribir a esos horarios especiales.

Horarios establecidos:

1. Para el personal que preste sus servicios en las OFICINAS MUNICIPALES, se establece un horario continuado de lunes a viernes de 8 a 15:12 horas y los jueves alternos por la tarde en horario de 16:30 a 19:30, excepto meses de verano que se adaptarán puntualmente a las necesidades del servicio.

2. Para el personal de MANTENIMIENTO y SERVICIOS, se establece un horario continuado de lunes a viernes de 8 a 15:12 horas y una bolsa anual de 60 horas a distribuir en periodos no vacacionales en función de las necesidades del servicio.

3. Para el personal que preste sus servicios en las BRIGADAS MUNICIPALES, se establece un horario continuado de 8 a 15:30 horas, de lunes a domingo.

4. Para el personal que preste sus servicios en el área de TURISMO, el mismo se realizará de lunes a domingo en función de las necesidades del servicio, que garantizarán la atención del horario de apertura al público.

5. Para el personal que preste sus servicios en la BIBLIOTECA, el mismo se realizará de lunes a sábado en función de las necesidades del servicio, que garantizarán la atención del horario de apertura al público.

6. Para el personal que preste sus servicios en POLIDEPORTIVO MUNICIPAL, el mismo se realizará de lunes a viernes en horario de 16 a 22 horas y los sábados en jornada partida de 11:30 a 13 horas y de 16 a 22 horas.

Artículo 10. Vacaciones anuales.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas 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 de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Corporación, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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

|                                 |                 |
|---------------------------------|-----------------|
| 15 años de servicio .....       | 23 días hábiles |
| 20 años de servicio .....       | 24 días hábiles |
| 25 años de servicio .....       | 25 días hábiles |
| 30 o más años de servicio ..... | 26 días hábiles |

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

La Corporación podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con el representante de los trabajadores.

Para determinar dentro de una unidad o área el turno de vacaciones, se proceda del siguiente modo:

a. Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura de cada unidad o área.

b. De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos en la Corporación, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área.

No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a elegir al menos 15 días naturales de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

Aquellos trabajadores a los que la Corporación les niegue el disfrute vacacional en el período preferencial por necesidades del servicio u otras causas, serán compensados con 5 días adicionales de vacaciones o parte proporcional.

En caso de encontrarse un trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con la Corporación. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

Si la situación de Incapacidad Temporal sobreviniese durante el disfrute de las vacaciones y la misma fuese motivada por accidente, hospitalización o enfermedad grave, el trabajador solicitará el disfrute de las vacaciones perdidas en otras fechas, siempre y cuando no perjudique a terceros. La petición, debidamente documentada, se trasladará a la Comisión Mixta de Seguimiento para su estudio y decisión.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, baja por maternidad, licencia sin sueldo y premio de jubilación.

El personal con contrato de carácter temporal, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un periodo continuado, cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dentro del tiempo de duración de cada contrato. El personal que se contrate para atender cualquier tarea relacionada con el Colegio Público, se ajustarán al calendario escolar para el disfrute de las vacaciones reglamentarias.

#### Artículo 11. Permisos.-

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

a) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento, que serán ampliados a seis días cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del ámbito de la Corporación. Excepcionalmente podrán concederse hasta ocho días en casos justificados.

b) Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos, y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán ampliados a cuatro días naturales cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del ámbito de la Corporación. Excepcionalmente podrán concederse hasta ocho días naturales en casos justificados debidamente acreditados.

c) Dos días naturales por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán ampliados a cuatro días naturales cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del ámbito de la Corporación. Excepcionalmente podrán concederse hasta ocho días naturales en casos justificados.

d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. El trabajador se comprometerá a presentar justificante de asistencia al Centro Sanitario. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

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

f) Para asistencia a clases de preparación al parto de la trabajadora gestante, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y no existan dichos cursos en horario extralaboral.

g) Protección del embarazo:

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

Prevía prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma, justificando esta asistencia de forma semanal al responsable de personal. La trabajadora gestante podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

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

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

i) Dos días naturales en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

j) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

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

l) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en la Corporación, previa conformidad del superior jerárquico.

m) Durante el tiempo que duren los Congresos o Reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal Corporacional, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año.

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

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

#### Artículo 12. Disminución de jornada.-

A.- Por guarda legal.-

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

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

b) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar 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 hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

d) De hijos prematuros.

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

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

B.- Por razón de edad o salud.-

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años (5 años) para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de



diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, bonificándose el 50% de las cantidades descontadas con cargo al fondo de acción social. La determinación del periodo de reducción de jornada corresponderá al trabajador, y su concreción horaria se ajustará por parte del trabajador de tal forma que no dificulte el normal funcionamiento del servicio.

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

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

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

#### Artículo 13. Licencias.

##### 13.1.- Enfermedad.-

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

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

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

En el caso de baja por incapacidad temporal (I.T.), al margen de las causas que la originen y de su antigüedad, y durante la duración íntegra de la misma, el Ayuntamiento complementará lo pagado por la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones a las que el trabajador tuviera derecho en situación de activo.

##### 13.2 . Licencia por Matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

##### Licencia por unión de hecho.

Por razón de unión de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con la Corporación.

El disfrute de esta licencia excluirá la correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

##### 13.3. Gestación, alumbramiento y lactancia.-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas.

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

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

##### 13.4. Adopción.

En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta 6 años, o de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el artículo quinto de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple.

En caso de una adopción de un niño mayor de seis años, la licencia será de 6 semanas o 42 días naturales con plenitud de derechos económicos.

##### 13.5. Licencia sin Sueldo.

El personal que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder 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.

##### 13.6. Licencia por Estudios.

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

Esta licencias y permisos, previa petición del personal de la Corporación, serán concedidas por la Corporación en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

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

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

##### Artículo 14. Excedencias.

Las diferentes modalidades de excedencia incluida la voluntaria, serán las contempladas por la normativa existente en materia de Función Pública. Salvo en el supuesto de excedencia voluntaria, que podrá ser ejercida por el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la Corporación, y que sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas.

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

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

Las situaciones de excedencia gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.

#### Artículo 15. Incapacidad temporal (I.T.).

En el caso de baja por incapacidad temporal (I.T.), al margen de las causas que la originen y de su antigüedad, y durante la duración íntegra de la misma, la Corporación complementará lo pagado por la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones a las que el trabajador tuviera derecho en situación de activo.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

€ Cuando el accidente laboral haya sucedido trabajando en otra empresa.

€ Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del acuerdo, la cual entenderá sobre su aplicación.

Todo empleado de la Corporación que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio de la Comisión Paritaria, quien resolverá, previos los informes oportunos, bien su adecuación a otro puesto de trabajo o bien su pase a la Comisión de Evaluación de Incapacidades.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a un mes la Corporación cubrirá interinamente la plaza por el tiempo que dure la misma, no obstante cuando la naturaleza del servicio lo requiera la sustitución por interinidad se podrá realizar antes de dicho plazo.

#### Artículo 16. Derechos derivados del puesto de trabajo.

##### 16.1. Responsabilidad Civil y Defensa Jurídica.

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

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador o por ser la Corporación la demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia corporación. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

##### 16.2. Retirada del Permiso de Conducción.

En caso de suspensión temporal del permiso de conducción por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que no sea objeto de acción dolosa o por falta laboral grave o muy grave y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones.

Si una vez reincorporado a su puesto original de trabajo, el trabajador fuese reincidente en la suspensión del permiso de conducción, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

### CAPÍTULO III.

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

##### Artículo 17.- CLASIFICACION PROFESIONAL:

##### - GRUPOS DE CLASIFICACIÓN:

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

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

En su elaboración se tendrá presente el reconocimiento de los derechos a la carrera y promoción profesional del personal funcionario, conforme a los siguientes Grupos de Clasificación:

a) Grupo A: Título universitario de Grado, de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

b) Grupo B: Título de Técnico Superior, ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.

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

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

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

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

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

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

c) Nuevo Grupo B

d) Grupo C = Subgrupo C1

e) Grupo D = Subgrupo C2

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

Los puestos de trabajo para los que no se exija una titulación académica específica, podrán adscribirse a los diferentes grupos de clasificación, atendiendo a criterios de analogía o equivalencia con otros existentes.

Al objeto de perfeccionar los instrumentos de gestión de los recursos humanos, tras la firma del presente Convenio y en el marco de la Mesa General de Negociación se procederá a la negociación del catálogo de funciones de la Plantilla Municipal, paso previo imprescindible para la valoración de los puestos de trabajo que la integran.

#### Artículo 18. Empleo público.

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

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

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

La Corporación tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Corporación se compromete a:

Contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla.

Aplicar la conversión en indefinidos de los contratos que estén bajo cualquiera de los supuestos contemplados por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo. A tal fin, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio.

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

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

1. Por movilidad interna.

2. Por promoción interna.

3. Por nuevo ingreso.

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

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

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

#### Artículo 19. Bases de las convocatorias.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

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

#### Artículo 20.- Tribunales de selección.

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

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

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

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

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

#### Artículo 21. Procedimiento de cobertura de plazas.

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

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

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

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

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

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

c. Contratos a tiempo parcial: tendrán una duración máxima de 6 meses en un periodo de doce meses.

d. El Ayuntamiento de Canfranc dadas las características peculiares que se presentan en la contratación de personal, tanto desde el punto de vista de jornada laboral, como de la temporalidad de la misma, acuerda la posibilidad de contratar, con la modalidad

de Fijo Discontinuo a Tiempo Parcial. (Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo establecido, y en él, deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria).

#### 21.1. Acceso de personas con discapacidad:

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

#### 21.2. Bolsas de trabajo:

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al Delegado de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la creación de Bolsas de Trabajo o a través de las oficinas del INAEM, u organismo público que lo sustituya. En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 22. Movilidad.

##### 22.1 Movilidad interna.

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

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

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

Los requisitos para acceder a este turno serán:

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

€ No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

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

€ No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los 2 últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

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

€ Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto.

€ Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

€ Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

€ Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

#### 22.2 Movilidad funcional.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional podrá realizarse entre categorías profesionales equivalentes pertenecientes al mismo grupo profesional (A, B, C, D o E). En todo caso se estará a lo regulado en el precitado artículo para los supuestos de categorías profesionales del mismo grupo profesional pero con mayor nivel retributivo.

En ningún caso, la movilidad funcional conllevará la disminución o pérdida de salarios.

#### Artículo 23. Promoción interna.

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

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

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

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

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

€ Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

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

#### Artículo 24.- Nuevo ingreso.

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

#### Artículo 25.- Permutas.

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

La Comisión Mixta del Convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

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

#### Artículo 26. Periodo de prueba.

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

a. Quince días para la categoría de no cualificados (grupo E).

b. Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos C-1 y C-2) b) Tres meses para titulados medios y diplomados (grupo A-2).

c. Seis meses para titulados superiores y licenciados (grupo A-1).



**CAPÍTULO IV.****FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.**

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

Artículo 27. Estudios para la obtención de título académico o profesional.

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

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

Artículo 28.- Cursos de perfeccionamiento profesional.

1. Cursos organizados por la Corporación en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Mixta de Seguimiento fueran de interés para los trabajadores. Se establecen los siguientes derechos:

a. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

b. A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

2. La Corporación podrá conceder permiso para la asistencia a cursos organizados fuera del ámbito de la Corporación, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Corporación, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

a. Un mínimo de cuarenta y cinco horas al año para la asistencia a los mismos.

b. A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio.

Artículo 29.- Cursos de reconversión y capacitación profesional.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades.

€ La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

€ La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

€ La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitados al respecto.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

En el caso de que la participación en estos cursos supongan un desplazamiento, el empleado tendrá derecho a los gastos de viaje y dietas. Asimismo, correrá por cuenta de la Corporación los gastos de material necesarios para la asistencia a los mismos.

**CAPÍTULO V.  
RETRIBUCIONES.**

Artículo 30. Normas generales.

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

Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como Anexo, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulta imprescindible efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión Mixta de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

De conformidad con lo previsto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores la liquidación y el pago del salario se efectuará entre el 1 al 5 de cada mes. El periodo de tiempo al que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

Artículo 31. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

31.1. Sueldo base.

Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales en el Sistema de Clasificación Profesional descrito en Anexo, según su pertenencia a los grupos profesionales A-1, A-2, C-1, C-2, o E.

31.2. Antigüedad.

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales. Su cuantía para cada grupo profesional viene recogida en el Anexo de Retribuciones del presente Convenio.

- Complemento personal de antigüedad.

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe, con carácter no absorbible y revalorizable en el incremento general pactado para cada año.

31.3. Pagas extraordinarias:

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre. Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico, entendiéndose que estos dos últimos complementos formarán parte del complemento específico anual.

Artículo 32. Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

32.1. Complemento de destino.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto.

La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el Anexo y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

32.2. Complemento específico.

Esta destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

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

32.3. Complemento de especial dedicación.

La Corporación podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación.

La asignación de este Complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto.

La aplicación, asignación y revisión de estos Complementos requerirá de su aprobación por el Pleno de la Corporación y de forma preceptiva del informe previo de la representación legal de los trabajadores, el cual no tendrá carácter vinculante.

Inicialmente se clasificarán con las cuantías que a continuación se señalan:

Coordinadores de Servicios y Equipos: 180 euros mensuales brutos.

Responsables de equipos: 120 euros mensuales brutos.

32.4. Salario en especie -.

De conformidad con lo previsto en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores tendrá la consideración de salario en especie la aportación de vivienda municipal más gastos generales de la misma, la cual obligará a la contraprestación de un sistema de especial dedicación.

El trabajador estará a disposición del Ayuntamiento, mientras se encuentre en el término municipal de Canfranc y sus condiciones personales se lo permitan, respetándose en todo caso los periodos de vacaciones y permisos legalmente establecidos.

Para ello se pondrá a su disposición un teléfono móvil para su localización. Cuando esté fuera del Término Municipal, mantendrá la comunicación abierta, siempre que las condiciones técnicas lo permitan.

En caso de ausentarse, en periodo no vacacional más de 24 horas del Municipio, lo comunicará al Jefe de Personal.

32.5. Pluses.

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, la Corporación abonará al personal, con efectos de 1 de enero de 2005, los pluses siguientes:

A. Por el sistema de jornada aplicado.

Por prolongación de jornada:

Destinado a retribuir al personal que realice una jornada laboral anual de 1.720 horas, motivado por la necesidad de atender el mantenimiento de los servicios públicos municipales. En consecuencia, implica la realización de un exceso de 109,5 horas sobre el cómputo anual del Convenio (1.612,5); La justificación de las mismas se efectuará mediante la utilización de partes semanales conformados por la Alcaldía.

Su importe mensual para cada categoría profesional durante el año 2008 vendrá dado por la siguiente fórmula:

Total retribuciones anuales x 8,32%

Plus Prolongación Jornada euros 12

B. Plus de transporte (Percepciones de carácter no salarial):

Con la finalidad de compensar los gastos generados por la suscripción de pólizas de seguro a todo riesgo, con o sin franquicia, del personal que efectúe la aportación de vehículo particular para desplazamientos motivados por su trabajo, percibirá un plus de transporte por valor del 25% de las cantidades cobradas por los desplazamientos realizados durante la misma.

C. Festividad: El trabajo en festivo (domingo, festivos locales, autonómicos o estatales) conllevan el cobro de un plus de 25 euros brutos o la parte proporcional, si la jornada fuera reducida.

Artículo 33.- Fórmula salario hora.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón de catorce mensualidades, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1.612,5 horas).

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

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

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

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán o compensarán, a elección del trabajador, de acuerdo con el siguiente criterio:

€Las realizadas en día laborable: A razón del precio hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando se opte por su compensación con descanso, éste se computará a razón de 1,5 horas por hora extraordinaria prestada, que serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso.

€Las realizadas en día no laborable: A razón del precio hora de cada trabajador con un incremento del 100%. Cuando se opte por su compensación con descanso, éste se computará a razón de 2 horas por hora extraordinaria prestada, que serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso.

La Corporación procederá con la participación de la representación legal de los trabajadores al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario.

El devengo económico del mismo se hará efectivo desde el mismo mes de su realización.

Artículo 35. Fondo de aumento de productividad.

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

Estos proyectos o programas, que serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento y los incentivos de aplicación.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un Fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial las variaciones que pudieran producirse entre el I.P.C. anual previsto y el real para el año anterior. La fijación final de su cuantía, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Mixta de Seguimiento dentro del primer trimestre de cada año natural.

Artículo 36. Indemnizaciones por razón de servicio.

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

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos, se indiquen en la cartografía oficial de carreteras del Ministerio (versión papel o CD-ROM).

Para el personal cuyo servicio tenga carácter itinerante o que realice su actividad en varios centros de trabajo, se le asignará un centro de trabajo o localidad, que servirá para la determinación del kilómetro cero. Este dato tendrá que aparecer obligatoriamente en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo.

La Corporación articulará un Fondo Especial, que cubra los gastos producidos por accidentes de tráfico en la utilización del vehículo propio por motivo del trabajo, dicho fondo tendrá una dotación inicial de 1.800 euros por semestre. El procedimiento de aplicación, los gastos mínimos y máximos a cubrir y la articulación del mismo se determinarán mediante acuerdo expreso de la Comisión Mixta de Seguimiento.

2. Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 58,8 euros diarios por alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36,6 euros por dieta entera diaria y de 18,3 euros la media dieta (desayuno y comida).

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Artículo 37. Anticipos.

Los trabajadores fijos podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.800 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo de 18 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

## CAPÍTULO VI. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 38. Premio de nupcialidad y natalidad.

La Corporación abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

a. Premio de nupcialidad.

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 60 euros. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la Corporación, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

b. Premio por unión de hecho.

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por unión de hecho la cantidad de 60 euros. Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.), siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con la Corporación. La ayuda regulada en este apartado, surtirá efectos desde el ingreso en la Corporación, siempre que se cumplan los requisitos anteriores de acreditación y tiempo.

En caso de que ambos trabajen en la Corporación, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

La percepción de este premio excluirá el correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

c. Premio de natalidad.

El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 100 euros, por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

Artículo 39. Premio por antigüedad.

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

€Cumplidos 25 años de servicio a la Corporación, el trabajador podrá optar por disfrutar 30 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los 30 días antes mencionados.

€Cuando el trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.

€En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

€El trabajador que no complete 25 años de servicio, en el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a la parte proporcional de los 30 días, con arreglo a los años de servicio.

Artículo 40. Premio de jubilación.

Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la Corporación, ésta abonará a los trabajadores que con al menos quince años de antigüedad reconocida por la misma y que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican:

A los 64 años 3 mensualidades de salario real.



- A los 63 años 6 mensualidades de salario real.
- A los 62 años 8 mensualidades de salario real.
- A los 61 años 9 mensualidades de salario real.
- A los 60 años 11 mensualidades de salario real.

#### Artículo 41. Jubilación.-

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar el derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización.

##### 41.1. Jubilación parcial.

Los trabajadores podrán acceder de forma gradual a partir de los 60 años de edad, al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007 de 04 de diciembre, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

##### 41.2. Jubilación especial a los 64 años.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R.D. 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

La Corporación sustituirá a cada trabajador jubilado al amparo de la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses, su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

#### Artículo 42. Seguro de vida y accidentes.

La Corporación formalizará una póliza colectiva de seguros, para cubrir las contingencias de Incapacidad Permanente Parcial, Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Fallecimiento derivadas de Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP). La empresa concertará la póliza por importe de 42.070,85 euros que cubrirá tales riesgos.

Igualmente la empresa concertará una póliza de seguro de vida por importe de 18.030,36 euros que disfrutarán todos los trabajadores fijos de la empresa.

Las condiciones del mismo se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Mixta del Convenio.

La Corporación facilitará a cada trabajador una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

#### Artículo 43. Fondo de acción social.

Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 0,8% de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Corporación.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por el alcalde, de la Corporación, y por el delegado de Personal, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

La Comisión de Acción Social estudiará los procedimientos más adecuados para la implantación de un Plan de Pensiones, bien de forma propia, bien bajo la fórmula de adhesión a otros de ámbito superior.

#### Artículo 44.- FONDO DE PENSIONES.-

El Ayuntamiento de Canfranc se compromete, de conformidad con el Orden, de 28 de febrero de 2007 del Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, a realizar aportaciones anuales al mismo equivalentes al 0'5 % de la masa salarial, del personal fijo e interino o aquellos contratos superiores al año.

#### Artículo 45.-PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.-

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

#### Artículo 46. Normativa aplicable.

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

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

#### Artículo 47.- El delegado de prevención.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/ 95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como Delegado de Prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

#### Artículo 48.- Medidas preventivas.

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

##### 48.1. Revisiones médicas.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

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

##### 48.2. Trabajo ante pantallas.

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

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

#### Artículo 49. Protección de la salud.

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

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

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

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

#### Artículo 50. Vestuario.

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Artículo 51. Protección de la maternidad.

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

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

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

Artículo 52.- Personal en situación de incapacidad permanente o parcial para su trabajo habitual.

Al trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez, menor de 55 años (con el 55% de pensión) se le adaptará a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes físicas en el menor tiempo posible desde el reconocimiento de su situación. El nuevo salario y clasificación serán los del nuevo puesto de trabajo.

En ningún caso la Corporación descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad.

#### CAPÍTULO VIII.

#### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN.

Artículo 53. Derechos de los representantes del personal.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

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

b. Sobre cuantos datos considere necesarios sobre el Presupuesto Ordinario y en contratación del personal.

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

3. Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

4. Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

5. Otros derechos sindicales:

€La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

€Tendrán asimismo, autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el Comité de Empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de Delegados de Personal,

Artículo 54.- Secciones sindicales.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de Empresa, o que los Delegados de Personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

Artículo 55.- Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a. Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus Delegados Sindicales.

b. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.

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

4. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que la haya

solicitado, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 56. Participación sindical.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de representación legal de los trabajadores el Comité de Empresa o los Delegados de Personal electos.

#### CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 57. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

€Leves

€Graves

€Muy graves

57.1. Faltas leves.

a. De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia 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 haya de encuadrarse como faltas graves o muy graves.

c. Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

d. Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.

e. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o dos en un mismo mes.

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

57.2. Faltas graves.

a. Mas de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave

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

c. Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

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

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

f. Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

57.3. Faltas muy graves.

a. 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.

b. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.

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

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

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

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

h. La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

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

j. Violación del sigilo profesional.

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

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

Artículo 61. Sanciones.

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

a. Faltas leves : Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

Artículo 62. Procedimiento para la imposición de sanciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 63. Despido improcedente.

En el supuesto de despido del personal de la Corporación con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión del trabajador afectado la opción entre la readmisión o en su caso, el abono de la indemnización señalada, salvo que ésta sea el doble a la que corresponda legalmente.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES.

Adicional 1ª

Garantía del servicio público.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Corporación, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurren especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable del Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

La Corporación se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Adicional 2ª

No discriminación.

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

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

Adicional Tercera-

#### PLANES DE EMPLEO Y CONSOLIDACIÓN DE EFECTIVOS.

##### 3.1.- PLANES DE EMPLEO:

Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado. Los Planes de Empleo contemplarán las políticas de desarrollo, procesos de gestión y medidas de aplicación previstas en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en los Acuerdos Administración-Sindicatos de fecha 15 de septiembre de 1994.

Los Planes de Empleo serán negociados con carácter previo a su aplicación en el seno de la Mesa General de Negociación de la Corporación.

##### 3.2. ADSCRIPCIÓN POR MOTIVOS DE SALUD:

La Corporación se compromete a articular a través de Planes de Empleo, o de la correspondiente Oferta de Empleo Público, las medidas necesarias, que permitan una adecuada adscripción del personal de la Corporación que por motivos de salud o edad, vea dificultada la realización de su labor profesional en su habitual puesto de trabajo.

##### 3.3. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO:

La Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo

del personal temporal que ocupe puestos de plantilla municipal, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

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

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Transitoria 1ª.

Aplicación póliza de seguro.

La aplicación de la nueva póliza de seguros, regulada conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Convenio, tendrá efectos a partir de la firma de la póliza que sustituya a la actualmente vigente.

Transitoria 2ª.

Aplicación plus de transporte.

La aplicación del Plus de Transporte previsto en el artículo 31.5.c) del Convenio, se efectuará a partir de la aprobación del Convenio y requerirá como requisito la presentación del documento acreditativo del correspondiente pago del seguro a todo riesgo (con o sin franquicia) del vehículo que se utilice en los desplazamientos.

#### TABLAS RETRIBUTIVAS-2008

| Categoría Profesional             | Grupo Nivel | Cpto. Especifico | Total Mensual | Total Anual. |
|-----------------------------------|-------------|------------------|---------------|--------------|
| Titulado Superior                 | A1-22       | 156,77           | 1.816,44      | 26.688,32    |
| Titulado Grado Medio              | A2-21       | 156,77           | 1.607,15      | 23.683,16    |
| Administrativo                    | C1-18       | 305,12           | 1.429,44      | 21.231,36    |
| Encargado de Servicios Múltiples  | C2-18       | 417,59           | 1.410,97      | 21.122,74    |
| Auxiliar Administrativo           | C2-16       | 290,66           | 1.237,88      | 18.437,92    |
| Auxiliar de Biblioteca y Archivo  | C2-16       | 290,66           | 1.237,88      | 18.437,92    |
| Auxiliar de Turismo               | C2-16       | 290,66           | 1.237,88      | 18.437,92    |
| Oficial 1ª Encargado              | C2-16       | 459,13           | 1.406,35      | 21.021,12    |
| Oficial 1ª                        | C2-16       | 317,60           | 1.264,82      | 18.851,00    |
| Monitor                           | C2-16       | 287,77           | 1.235,00      | 18.393,72    |
| Oficial de Servicios Múltiples(*) | C2-15       | 240,67           | 1.164,76      | 17.301,32    |
| Oficial de 2ª Conductor           | C2-15       | 240,67           | 1.164,76      | 17.301,32    |
| Oficial 2ª                        | C2-15       | 240,67           | 1.164,76      | 17.301,32    |
| Auxiliar de Apoyo                 | C2-14       | 110,47           | 1.011,48      | 14.935,64    |
| Socorrista                        | C2-14       | 261,46           | 1.162,47      | 17.250,82    |
| Operario Servicios Múltiples      | C2-14       | 222,87           | 1.123,88      | 16.659,10    |
| Operario Instalaciones Deportivas | C2-14       | 261,45           | 1.162,46      | 17.250,66    |
| Auxiliar de Servicios Sociales    | C2-14       | 223,44           | 1.124,45      | 16.667,84    |
| Peón especialista                 | E-14        | 263,58           | 1.113,48      | 16.567,78    |
| Cuidador comedor escolar          | E-13        | 338,66           | 1.165,43      | 17.348,92    |
| Personal de limpieza              | E-13        | 308,66           | 1.135,43      | 16.888,94    |
| Peón                              | E-12        | 152,10           | 955,76        | 14.118,58    |

(\*1) En la categoría de Oficial de Servicios Múltiples se integra la antigua categoría de Alguacil.

| Grupo | S. Base mensual | Trienio mensual |
|-------|-----------------|-----------------|
| A-1   | 1.135,11        | 43,63           |
| A-2   | 963,37          | 34,92           |
| C-1   | 718,14          | 26,22           |
| C-2   | 587,20          | 25,58           |
| E     | 536,09          | 25,58           |

Varias firmas ilegibles.

## Administración del Estado

### MINISTERIOS

#### MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

#### CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL EBRO COMISARÍA DE AGUAS

4348

#### NOTA-ANUNCIO

FELIPE CALLIZO MAZA ha solicitado la concesión de un aprovechamiento de aguas a derivar de un manantial denominado Fuente el Barranco, ubicado en la margen izquierda del Barranco San Salvador, perteneciente a la cuenca del río Ara por su margen derecha, en el paraje Fulco, con destino a riego de 800 m<sup>2</sup> (finca nº 178 del polígono 3), en la localidad de Lardiés término municipal de Fiscal (Huesca), para lo cual se solicita un volumen anual de 3.500 m<sup>3</sup>.

El aprovechamiento consiste en la toma de agua del manantial «Fuente el Barranco», por medio de una manguera de PVC de 1 pulgada, el agua se conduce hasta una balsa de 75.000 l de capacidad ubicada en la finca de utilización.