

SECCIÓN QUINTA

Núm. 724

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina para los años 2017 a 2019 (código de convenio 50003100012001), suscrito el día 15 de enero de 2018 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO y CSI-CSIF), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 15 de enero de 2018 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 22 de enero de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO DE TRABAJADORES LABORALES DEL AYUNTAMIENTO DE LA ALMUNIA DE DOÑA GODINA

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbitos del convenio.

1. **Ámbito funcional:** El presente convenio regula las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina y los trabajadores que prestan sus servicios en régimen laboral para las mismas.

2. **Ámbito territorial:** El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo existentes en la actualidad, o que pudieran ser creados, que dependan de las Entidades a las que afecta el ámbito funcional de este convenio.

3. **Ámbito personal:** Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que desarrolla su actividad en cualquiera de los centros de trabajo existentes en la actualidad, o que pudieran ser creados, que dependan de las entidades a las que afecta el ámbito funcional de este convenio, de carácter indefinido o temporal.

Asimismo, las disposiciones del presente pacto resultarán aplicables al personal eventual, en lo que sea adecuado a su régimen jurídico.

Queda exceptuado el personal directivo al que se refiere el artículo 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. **Ámbito temporal:** La duración de este convenio colectivo será de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2017.

Art. 2. Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio se efectuará de forma automática, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido.

En lo referente al capítulo VIII, relativo a retribuciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

Art. 3. Garantía de acuerdos.

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se acuerde, sin perjuicio de que, si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

CAPÍTULO II

COMISIONES PARITARIAS

Art. 4. Comisión paritaria del convenio.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- c) Entender de cuantas otras cuestiones para conseguir una mayor efectividad práctica del convenio.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria podrán ser remitidos a través de las centrales sindicales firmantes del convenio.

La comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

La comisión paritaria del convenio estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los trabajadores, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el ámbito de este convenio. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes.

La comisión se reunirá una vez al semestre de forma ordinaria, y de forma extraordinaria, a propuesta de cualquiera de las partes, convocándose la reunión con cinco días hábiles, donde constará lugar, fecha, hora y orden del día de la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados y, en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los miembros presentes, sean titulares o suplentes.

Art. 5. Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Los firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

—Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.



—Que mujeres y hombres reciben igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

—Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuados tanto para las mujeres como para los hombres.

—Que se utilice lenguaje o expresiones no sexistas en toda comunicación o información.

Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito funcional de este convenio.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6. *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva grupo profesional.

Art. 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o autonómicas o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación al alza en todo o en alguno de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a la celebración de este convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por el cómputo anual aquí pactado.

Art. 9. *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y ello sin perjuicio de respetar en todo momento la aplicación de la legislación vigente.

Si durante la vigencia del convenio se produjera cualquier modificación legislativa de carácter estatal, autonómico o local, que afectara a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y, en consecuencia, a lo regulado en este convenio, se llevará a la comisión paritaria a los efectos de determinar su forma o modo de aplicación.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Corporación.



Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines, orientados a su realización:

- a) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo, optimizando la capacidad productiva.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Valoración de los puestos de trabajo.
- d) Fijación de las plantillas numéricas y por grupos profesionales, especificación de las remuneraciones. Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo que afecten al personal de aplicación se someterán a la negociación previa con los representantes de los trabajadores. Por lo que respecta a las modificaciones sustanciales de carácter individual, los representantes de los trabajadores serán informados de las mismas con carácter posterior a la toma de la decisión.

Se informará a los representantes de los trabajadores del traslado total o parcial de las instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar información acerca de las comisiones informativas de régimen interior y personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión.

Art. 11. *Clasificación profesional.*

Se establecen seis grupos profesionales, cuya ordenación por empleos y niveles retributivos será la que figure en las tablas salariales

Todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos existentes se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo A, dividido en dos subgrupos:
 - Subgrupo A1 (anterior A).
 - Subgrupo A2 (anterior B).

Para el acceso a los cuerpos o escalas de este grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de grado o equivalente. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

- Grupo C, dividido en dos subgrupos, según la titulación exigida para el ingreso:
 - Subgrupo C1 (anterior C). Título de Bachiller, técnico o equivalente.
 - Subgrupo C2 (anterior D). Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente.

• Agrupaciones profesionales. No requieren estar en posesión de alguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

El personal afectado por este acuerdo, además de su adscripción a determinado grupo profesional, vendrá clasificado en las áreas funcionales y niveles, y, en su caso, especialidades que determinen la relación o catálogo de puestos aprobado por la Corporación.

Art. 12. *Relación de puestos de trabajo.*

El Ayuntamiento de La Almunia estructurará su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, el grupo profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

La relación de puestos de trabajo incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- a) Denominación y funciones.
- b) Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas.
- c) Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación).
- d) Titulación exigida para su desempeño.
- e) Código numérico de identificación.



- f) Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva).
- g) Sistema de provisión.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará siempre a través de la relación de puestos de trabajo.

Anualmente se procederá a actualizar la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Art. 13. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo para todo el personal que preste sus servicios a jornada completa será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En todo caso, se ajustará a la legislación vigente en cada momento.

Cada año se compensará el exceso de jornada anual en jornadas completas y como horas compensadas que serán disfrutadas por días a elección del trabajador siempre que lo permitan las circunstancias del servicio. De no ser así, se deberán disfrutar entre el 15 diciembre y el 1 de marzo del ejercicio siguiente.

El personal que preste sus servicios en jornada de cuatro a seis horas de trabajo dispondrá de veinte minutos de pausa laboral, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En cuanto al personal que tenga jornada a partir de seis horas continuadas, la pausa correspondiente será de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. La distribución de este período de descanso atenderá a las necesidades del servicio concreto, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo.

Esta pausa no podrá hacerse efectiva ni al principio ni al final de la jornada, salvo cuando no resulte posible por motivos organizativos.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de días no trabajados y no recuperables. En consecuencia, si coinciden en sábado o domingo, el trabajador dispondrá de dos días adicionales festivos que deberá disfrutar antes del 31 de enero siguiente.

Durante las fiestas patronales de Santa Pantaria se establecerán horarios especiales en aquellos servicios municipales en los que, por la actividad realizada, fuera posible.

Los servicios que no puedan disfrutar del horario reducido de fiestas por motivos de organización del trabajo, lo disfrutarán durante los meses de octubre y noviembre del mismo año.

Art. 14. Calendario laboral.

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

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

b) Con carácter general, el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido y dos fines de semana al mes.

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

d) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 7:30 y 16:30 horas, de lunes a viernes.

e) Horario laboral con turnos o jornada partida: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 6:00 y 22:30 horas.

f) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en turnos de mañana, tarde y noche o jornada partida en las franjas horarias señaladas anteriormente y en horarios nocturnos.

g) Horario de verano: Durante el período del segundo lunes de junio a 31 de agosto quedará como sigue:

Oficinas y resto de centros con jornada ordinaria: de 7:30 a 14:30 horas.

Servicios con turnos y horarios especiales: 7:00 a 14:00 horas.



2. Flexibilización horaria por personas dependientes.

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

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

3. Flexibilidad de entrada y de salida.

Se admite una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta sesenta minutos antes o después de la hora fijada para la incorporación al puesto de trabajo, e

Igualmente respecto de la hora de salida, siempre que técnicamente el Ayuntamiento pueda ofrecer esta posibilidad, es decir, que tenga sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente, y respetándose en todo momento los horarios de atención al público, que serán de presencia obligatoria, de manera que treinta minutos antes y después de dicho horario el empleado estará presente en su puesto de trabajo para atender adecuadamente al ciudadano.

Los adelantos o retrasos en el horario de entrada y de salida se compensarán mensualmente, de manera que al finalizar ese período, se haya completado la totalidad de horas calculadas según los días de trabajo que corresponden en ese mes. Con este fin, el Ayuntamiento comunicará a los empleados, antes de la última semana de cada mes, un resumen de las horas trabajadas hasta ese momento.

Excepcionalmente se podrá denegar este derecho por motivos organizativos o ante la ausencia de una parte significativa de la plantilla en servicio.

En todo caso, el ejercicio del derecho a la flexibilidad horaria de entrada o de salida, requerirá la previa solicitud del empleado al coordinador del servicio y la autorización expresa de este, permaneciendo vigente dicha autorización hasta que el empleado solicite lo contrario o hasta que se revoque la misma por motivos organizativos o ante la ausencia de una parte significativa de la plantilla de un servicio.

4. Cuando una festividad local, nacional o autonómica coincida con sábado o día no laborable, se podrá disfrutar como día de libre disposición hasta el 15 de enero del año siguiente.

Art. 15. *Días por asuntos particulares.*

A lo largo del año los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, o los que la legislación vigente permita. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta que nunca deberán estar ausentes a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a un Servicio, unidad, turno o grupo de trabajo cuando así estuviera distribuido. El disfrute de estos días deberá comunicarse al responsable de personal, salvo circunstancias especiales, con una antelación mínima de cinco días a la fecha prevista para el inicio del permiso, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

Además de los días de libre disposición establecidos, 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.

El derecho a su disfrute nacerá a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

Art. 16. *Vacaciones.*

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán 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 15 de enero del año siguiente, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días laborables, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

El trabajador que lleve prestando un mínimo de quince años de antigüedad, disfrutará de días adicionales de vacaciones conforme a la siguiente tabla:



- 15 años de servicio: 1 día adicional de vacaciones.
- 20 años de servicio: 2 días adicionales de vacaciones.
- 25 años de servicio: 3 días adicionales de vacaciones.
- 30 años de servicio: 4 días adicionales de vacaciones.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados anteriormente.

Asimismo, y a efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad del empleado público, tales como enfermedad, accidente, maternidad, paternidad o acumulación de la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de permisos a que se refiere el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, computarán como servicios efectivos.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en el orden al Servicio plantee la Jefatura correspondiente.

b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

c) La enfermedad debidamente acreditada sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

En todo caso, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

d) Cuando dentro del período vacacional se cerrase algún centro de trabajo, el personal que preste sus servicios en aquel disfrutará sus vacaciones en esas fechas.

De igual modo el personal relacionado con colegios públicos y todo aquél que desarrolle tareas de docencia disfrutará sus vacaciones acomodándose al calendario vacacional que fije el organismo correspondiente.

A las vacaciones podrá acumularse cualquier tipo de permiso o licencia, siempre que el permiso o licencia conlleve el disfrute de jornadas completas.

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

Con respecto a los hijos discontinuos, disfrutarán sus vacaciones, proporcionalmente al tiempo trabajado, una vez finalizado el servicio para el que se les contrata permaneciendo en alta hasta el final de las mismas, salvo que el contrato permitiera su disfrute a lo largo del mismo.

Art. 17. *Permisos.*

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

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

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

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, tres días hábiles, ampliables a cinco si el suceso se produce en distinta localidad, situada a más de 40 km de La Almunia, o en consideración a otras circunstancias personales.

FORO

Por familiares de segundo grado, dos días hábiles, ampliables a cuatro en iguales condiciones que el párrafo anterior.

Por familiares de tercer y cuarto grado, el tiempo necesario para asistir al funeral, solo el día que se celebre, siempre y cuando no se dispongan de días por asuntos particulares.

En el supuesto de familiares de primer y segundo grado, si el fallecimiento es comunicado una vez haya comenzado la jornada laboral, ese día no consumirá tiempo de permiso.

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

A los efectos de este permiso, se entenderá que existe enfermedad grave cuando se produzca una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una estancia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico en ambos casos, en el que conste expresamente que la persona afectada, se encuentre hospitalizada o en domicilio particular y requiere necesariamente la atención o cuidado de otra persona.

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

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

Si el enfermo se encuentra en UVI o UCI se podrá fraccionar el permiso según los horarios de visita, computando, al menos, media jornada.

En los supuestos de alta hospitalaria con previsión de nuevo ingreso en los días siguientes, no se generará el derecho a un nuevo permiso.

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

d) Hasta un máximo de una hora diaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Para visitas médicas, si se trata de consulta en distinta localidad, se dispondrá de una hora y media previa a la cita médica y una posterior a la consulta, sin perjuicio del tiempo que sea necesario para desarrollar la consulta. El exceso de horario no justificado se recuperará.

g) Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

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

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



j) Para asistir a cursos o congresos de carácter profesional a los que asista el personal municipal, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe o con las posibilidades de promoción del trabajador, con la debida justificación y durante su celebración, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

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

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

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

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

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

o) El tiempo necesario para asistir a las tutorías de hijos menores de 16 años, con un máximo de dos horas.

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

Art. 18. *Licencias y suspensión del contrato.*

1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo el período vacacional anual.

2. Suspensión del contrato por paternidad.

Por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el empleado público tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

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

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

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, cuando las necesidades del servicio lo permitan, previo acuerdo entre el empleador y el empleado público.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con al menos tres días hábiles de antelación, el ejercicio de este derecho.

3. Suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

FORO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este período de suspensión se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El período suspensivo se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, previo acuerdo entre el empleador y el empleado público.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuya duración no sea inferior a un año, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido y por cada menor, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Los adoptados, en situación de guarda con fines de adopción o acogidos deben ser menores de seis años, o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado o empleada, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

FOR BON

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, previo acuerdo entre el empleador y el empleado público.

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4. Licencia por lactancia.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Este tiempo de permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de tantos días laborales como suponga el computo total de las horas acumuladas por lactancia en los meses que dura el permiso, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad. Esta opción deberá ser comunicada previamente a la finalización del permiso por maternidad/paternidad.

5. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por el responsable de personal competente por una duración máxima de tres meses cada dos años. Al personal temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

6. Licencia por estudios.

En casos excepcionales, podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

Art. 19. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.

a) Cuestión general.

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

b) Cuidado de un menor de doce años o una persona con discapacidad.

Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.



c) Cuidado directo de un familiar.

Los trabajadores que precisen encargarse del cuidado directo de un 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 la jornada de trabajo diaria entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

e) De hijos prematuros.

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

Art. 20. *Reducción de jornada tras incapacidad temporal.*

Tras una situación de incapacidad temporal, el personal podrá solicitar una jornada reducida de hasta un máximo de un veinticinco por ciento (25%) de su jornada ordinaria, por un período de tres meses, renovable por iguales períodos de tiempo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Dicha jornada reducida se podrá reconocer por el órgano competente solo en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que, por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado, deba prestar servicios en régimen de especial dedicación.

Esta reducción de jornada será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

La solicitud de reducción contemplada en este artículo deberá ser contestada expresamente.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 21. *Principios generales.*

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

2. En la excedencia voluntaria, el trabajador conserva la mera expectativa de reingreso en caso de vacante, no existiendo derecho incondicional a la reserva del puesto.

Distintos supuestos son la excedencia por cuidado de familiares, en su doble vertiente de cuidado de hijos y de familia, en los que los efectos durante el primer año son iguales que en la excedencia forzosa (reserva de plaza y reingreso automático en el mismo puesto que desempeñaba), y durante el resto de la misma, derecho de reingreso en un puesto de igual grupo profesional

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

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

5. Los trabajadores del ámbito de aplicación de este convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

Art. 22. *Excedencia por cuidado de hijos.*

a) Duración y cómputo.

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

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

b) Efectos.

La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, durante el primer año se reserva la plaza y el reingreso automático en el mismo puesto que desempeñaba, y durante el resto de la excedencia, se tendrá derecho de reingreso en un puesto de igual grupo profesional. Teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso.

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

Art. 23. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

a) Duración.

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

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

b) Efectos.

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña. Durante el primer año se reserva la plaza y el reingreso automático en el mismo puesto que desempeñaba, y durante el resto de la excedencia se tendrá derecho de reingreso en un puesto de igual grupo profesional. Teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso.

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

CAPÍTULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 24. *Reducción de jornada de trabajo.*

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su

jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 25. Suspensión del contrato.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la suspensión del contrato de trabajo 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 y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. Dicho período inicial podrá prorrogarse por el Juez por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, manteniéndose idénticas condiciones.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Art. 26. Principios generales.

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

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

Los puestos de trabajo se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para él o la promoción interna.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo.

Art. 27. Acceso.

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

Art. 28. Promoción.

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

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

Promoción profesional:

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

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
A1	22	30
A2	18	26
C1	14	22
C2	12	18
E/AP	10	14

—Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.



La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento u organismo autónomo, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras administraciones.

Por su propia naturaleza, el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los trabajadores fijos y a los indefinidos no fijos.

La promoción dentro de cada grupo/subgrupo entre un nivel y el inmediatamente superior, y hasta alcanzar el máximo previsto para el grupo/subgrupo de pertenencia, se hará con cinco años de antigüedad y cincuenta horas de formación relacionada con la actividad profesional del trabajador para el subgrupo C2 y grupo E y de cien horas de formación para los grupos A y subgrupo C1. Para la promoción posterior a un nivel superior será necesario el perfeccionamiento de tres años más y las horas de formación anteriormente cualificadas en el párrafo anterior. La promoción contemplada en este párrafo no facilitará el ascenso de un grupo/subgrupo a otro superior.

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

Cada ejercicio presupuestario se destinará una partida a efectos de promoción de los trabajadores.

Art. 29. Redistribución de efectivos.

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo. La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión. Las peticiones que desee formular el personal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días.

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

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

Art. 30. Cese del personal temporal.

De producirse la amortización de plazas vacantes u ocupadas por personal sin un contrato indefinido, el criterio establecido es que cesen en primer lugar los trabajadores de menor antigüedad en el puesto.

Art. 31. Formación del personal.

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

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

- a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.
- b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.
- c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.



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

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

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

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

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

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

CAPÍTULO VIII

RETRIBUCIONES

Art. 32. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva del personal laboral al que afecta este convenio se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

En anexo I adjunto a este convenio se establece la relación de grupos profesionales y método de cuantificación de retribuciones para cada uno de ellos.

La masa salarial del personal laboral experimentará durante los años de vigencia del presente convenio el incremento retributivo equivalente al que resulte aplicable a los funcionarios públicos establecido en las correspondientes leyes anuales de presupuestos generales del Estado.

Art. 33. *Retribuciones básicas.*

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

SUELDO:

El sueldo corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se incluyen las distintas categorías existentes. Su cuantía estará determinada en virtud del grupo al que pertenezca la categoría asignada al empleado, según consta en el anexo I del presente convenio, cuyos resultados económicos en el año 2016 fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se acompañan en el anexo II.

TRIENIOS:

Los trabajadores, al cumplir los tres años efectivos de permanencia en la empresa, independientemente de la modalidad contractual temporal o indefinida, percibirán en concepto de trienios y en función del grupo retributivo al que pertenezca su categoría, referida a doce mensualidades, la cuantía que se determina en el anexo II del presente

N P O B

convenio. Los trienios se perfeccionaran el día que cumplan tres años de servicios efectivos y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado.

PLUS CONVENIO:

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

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO (complemento específico):

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Singularmente, la especial dedicación, incluirá las guardias, alarmas y festivos.

SERVICIO DE GUARDIAS:

Se atiende de lunes a viernes laborables en horario de 15:00 a 22:00 horas. El tiempo de actuación se abonará como horas extraordinarias desde que el trabajador atienda la llamada, hasta que finalice la actuación.

SERVICIO DE ALARMAS:

Se atiende de lunes a domingo, siempre que la Policía Local no esté de servicio. El tiempo de atención se abonará como horas extraordinarias desde que el trabajador atienda la llamada hasta que finalice la actuación.

Este servicio se podrá abonar económicamente por la cuantía fijada o por tiempo de descanso en jornadas que no afecten a la atención del servicio.

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

Durante la vigencia del convenio colectivo, se podrá revisar la valoración de los puestos de trabajo con el objeto de englobar todos los factores y condiciones particulares de cada uno. En su caso, los cambios retributivos se reflejarán en el complemento de puesto de trabajo.

En este sentido, en el complemento del puesto de trabajo se incluirán las cuantías de las siguientes actividades extraordinarias:

—Trabajos realizados los días 25 de diciembre y 1 de enero: 75 euros.

—El plus mensual de guardias: La cantidad global al mes es de 80 euros, a repartir entre los trabajadores que realicen esa función.

—El plus mensual de alarmas es: La cantidad global al mes es de 80 euros, a repartir entre los trabajadores que realicen esa función.

Estos complementos retributivos se devengan siempre que se trabaje en esas fechas o se realicen servicios de guardias o alarmas.

En todo caso, estos complementos se aplicaran siempre que previamente se hayan eliminado de la RPT.

Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a doce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado y que se detallan en el anexo II del presente convenio. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

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

ANTICIPOS:

La Corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de hasta 6.000 euros, a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades.



No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior. No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite. El personal contratado temporal disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

Art. 34. Horas extraordinarias y horas complementarias.

Tienen la consideración de horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada ordinaria de cada servicio y se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra realizada. El sistema de compensación de realización de horas extras mediante descanso tendrá carácter preferente sobre la retribución económica de aquellas.

Excepcionalmente, y con la previa autorización del órgano municipal competente, el trabajador tendrá derecho al abono, en su caso, de las horas extraordinarias, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria, y en todo caso el importe máximo anual será el correspondiente a ochenta horas. Para el caso de que se produzca tal compensación económica, el valor de la hora extraordinaria será:

Para el subgrupo A1: 37,95 euros/hora.

Para el subgrupo A2: 27,13 euros/hora.

Para el subgrupo C1: 19,41 euros/hora.

Para el subgrupo C2: 15,94 euros/hora.

Para el grupo E: Agrupaciones profesionales: 14,33 euros/hora.

Durante la vigencia del convenio, el precio aplicable a la hora extraordinaria se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aplique a las retribuciones del personal del Ayuntamiento de La Almunia.

El valor de la hora extraordinaria realizada en festivo o nocturno lo será a razón de la proporción 1,5.

Quedan excluidos de la regla general de autorización y del límite de las ochenta horas aquellos trabajos extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los trabajadores requeridos por cualquier autoridad judicial para personarse fuera de su jornada u horario laboral habitual en dependencias judiciales, y siempre y cuando el origen y/o causa de tal requerimiento tuviera relación directa con la actividad laboral desempeñada, tendrán derecho a la siguiente compensación:

—Descanso de cuatro horas cuando haya disponibilidad de efectivos laborales de duración cuando la personación tuviera lugar en los Juzgados de La Almunia de Doña Godina.

—Descanso de cinco horas laborales cuando haya disponibilidad de efectivos de duración cuando la personación tuviera lugar en Juzgados de distinta localidad, teniendo derecho en tal caso a ser resarcido de los gastos de desplazamiento soportados.

HORAS COMPLEMENTARIAS:

Los trabajadores a jornada parcial con jornada igual o superior a diez horas semanales podrán realizar horas complementarias como adición a las ordinarias.

Se establece la distinción entre las horas pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas en los contratos que tengan una duración indefinida, y que son de realización voluntaria para el trabajador.

La realización de horas complementarias, si se han pactado expresamente por escrito con el trabajador, no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas con un preaviso mínimo de tres días, a las que podrá renunciar por alguna de las circunstancias legales establecidas.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial con jornada no inferior a diez horas semanales, se podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de su contrato. La renuncia del trabajador no constituirá conducta laboral sancionable.

CONTRATO

Art. 35. *Desplazamientos e indemnizaciones por razón de servicio.*

DESPLAZAMIENTOS:

Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la empresa pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado en la normativa aplicable, o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo, abonándose en la nómina.

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

Cuando la empresa, de acuerdo con sus trabajadores desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto. En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO:

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

CAPÍTULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 36. *Complementos de incapacidad temporal.*

1. El personal afectado por el presente convenio percibirá, a cargo de la empresa, un complemento a la correspondiente prestación de la Seguridad Social desde el primer día en que se incurra en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que cubra los siguientes porcentajes:

—Del primer al tercer día, 50 % de las retribuciones del mes anterior.

—Del cuarto hasta el vigésimo, 75% de las retribuciones del mes anterior.

—Del vigésimo hasta el nonagésimo, ambos inclusive, 100% de las retribuciones del mes anterior a causarse la incapacidad. En cuanto a las contingencias profesionales y hasta el final de la misma un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social a la que tuviera derecho, le garantice el 100% de las retribuciones fijas que le correspondieran de estar en activo.

Este complemento se perderá cuando, a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social, el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena.

No obstante, de acuerdo al apartado 5) del artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de competitividad, se establece en los supuestos que figuran a continuación un complemento del 100% cuando la incapacidad temporal se produzca:

a) Hospitalización: las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos, la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

b) Intervenciones quirúrgicas: tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

c) Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de quimioterapia o radioterapia.

d) Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

e) Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

f) Las enfermedades crónicas con diagnóstico establecido que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

N P O B

g) Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

h) En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos del puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral del Ayuntamiento, en aplicación de la legislación de riesgos laborales, podrá plantear la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el empleado público afectado.

i) En las recaídas respecto de la misma patología aguda que inicio la incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como primer día de incapacidad el que corresponda a cada uno de los periodos de recaída, sino que continuará el cómputo del plazo del último día de baja del periodo de incapacidad anterior.

2. En los supuestos de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal:

a) Se establecen cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Se exige justificación médica de la ausencia y en estos términos no se deducirán las retribuciones.

b) Si se superan estos días establecidos o no se entrega el correspondiente parte de baja se aplicará la deducción del 50% previsto para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Art. 37. *Gratificaciones.*

1. Los trabajadores, cuando lleguen a alcanzar quince años de servicios efectivos percibirán una gratificación como reconocimiento a los servicios prestados por importe de 600 euros, y a los treinta años o momento de su jubilación, 1.100 euros.

2. Cuando el trabajador con una antigüedad mínima de dos años contrajese matrimonio por primera vez o se inscriba como pareja estable no casada, también por una sola vez, la empresa abonará a este la cantidad de 300 euros. Asimismo por el nacimiento o adopción de cada uno de sus hijos percibirá la cantidad de 300 euros.

3. Para el abono de estas gratificaciones no se tendrá en cuenta la jornada laboral del trabajador o trabajadora.

Art. 38. *Ayudas sociales.*

1. El trabajador con más de dos años de antigüedad que por prescripción médica precisase de prótesis ópticas, ortopédicas u ortodoncias percibirá la cantidad máxima de 300 euros anuales, siempre que el importe del gasto sea igual o superior a esta cantidad; en caso contrario, se le satisfará exclusivamente el importe del mismo, siempre previa presentación de un informe de un médico especialista y, en todos los casos, del abono de la factura correspondiente, aportando el justificante bancario de pago.

2. El trabajador con más de dos años de antigüedad tendrá derecho a ser resarcido del importe satisfecho en su nombre o en el de sus hijos a la Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia de Doña Godina en concepto de gastos solo por la primera matrícula y por el 30% de las tasas correspondientes a aquellas asignaturas de que conste oficialmente el plan de estudios cursado.

Se incluye también a la Escuela de Música, limitando los gastos a la primera matrícula.

3. Ayuda de guardería: se establece una ayuda máxima de 500 euros anuales o 50 euros mensuales para sufragar la cuota mensual del servicio de guardería de niños de 0 a 3 años, con el límite, en cualquier caso, del coste real que por tal concepto esté abonando el trabajador, para el supuesto de que este sea inferior a los 50 euros mensuales acordados. Para el percibo de dicho importe, trimestralmente se deberá justificar fehacientemente el pago de la cuota por tal servicio. Para ser beneficiario de tal ayuda se exige una antigüedad mínima de prestación de servicios en el Ayuntamiento de 2 años obtenida en el año inmediatamente anterior, y vendrá única y exclusivamente referida a hijos propios, naturales o adoptivos, o menores acogidos.

4. Ayuda para estudios universitarios recibidos en centros distintos a la Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia de Doña Godina: el importe máximo será del 30% del coste de la primera matrícula de cada asignatura, excluyendo tasas y demás gastos administrativos. Para ser beneficiario de tal ayuda se exigirá haber prestado dos años de servicios de manera ininterrumpida, a favor del Ayuntamiento, con carácter

inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de la misma, salvo para el personal fijo discontinuo o indefinido a tiempo parcial para el cual no se exige que dicha prestación mínima de servicios lo haya sido ininterrumpidamente.

5. Ayuda a conductores de vehículos: para aquellos trabajadores que por el servicio desempeñado tengan la obligación de conducir vehículos municipales tendrán derecho a percibir el coste total de la renovación de su permiso de conducción.

6. Para el abono de estas ayudas sociales no se tendrá en cuenta la jornada laboral del trabajador o trabajadora.

7. Las ayudas contempladas en este artículo se ejecutarán a través de una convocatoria anual y se abonarán hasta alcanzar el tope presupuestario previsto.

Art. 39. Gratificación por jubilación.

La empresa destinará anualmente una cantidad equivalente al 1,5% de la masa salarial individual de cada empleado al objeto de consolidar un fondo de ayuda que contribuya al incentivo y fomento de su jubilación. Dicha asignación solamente se aplicará sobre las masas salariales de los empleados con contrato de más de un año. Las cuantías resultantes, se asignarán y distribuirán conforme a los criterios que determine la comisión creada al efecto, la cual estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa.

Art. 40. Responsabilidad civil.

La empresa responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos, salvo que medie dolo, a cuyo efecto suscribirá una póliza de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

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

Si se ejercitaren acciones contra la empresa que dieran lugar a la exigencia de indemnizaciones por daños, esta podrá repercutir contra los trabajadores la cantidad que venga obligada a abonar, cuando haya concurrido dolo.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 41. Salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

El Ayuntamiento promoverá actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados municipales en el trabajo, impulsando la educación en materia preventiva, así como desarrollando planes de actuación específicos de acuerdo a las evaluaciones de riesgos laborales de las diferentes dependencias municipales.

Los trabajadores no tendrán responsabilidad alguna sobre las personas que hayan sido condenadas a realizar trabajos para la comunidad, cuando realicen estos trabajos en alguna de las dependencias o servicios municipales

Art. 42. Protección del embarazo.

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 este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación en su clasificación profesional ni en sus 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.

Art. 43. Movilidad por razones de salud.

Para el personal, tanto fijo como interino, que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su grupo profesional.

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

Art. 44. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a todos los trabajadores que por las funciones que realizan lo necesitan ropa de trabajo adecuada. El trabajador vendrá obligado a la utilización y cuidado de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano municipal competente acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, garantizando la disponibilidad de, al menos, dos equipos completos.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45. Régimen disciplinario.

Los trabajadores quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en título VII del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el citado título, por la legislación laboral.

Las faltas pueden ser muy graves, graves y leves.

1. Se clasifican como faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

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

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

N P O B

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad Autónoma.

o) El acoso laboral.

p) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

4. Las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público determinará el régimen aplicable a las faltas leves.

5. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de seis años.

c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que establezca la ley.

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

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

6. En cuanto al procedimiento disciplinario y la adopción de medidas provisionales, se estará expresamente a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En particular, se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional, como la suspensión de empleo y sueldo, que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

CAPÍTULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 46. *De los sindicatos.*

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato, previa notificación a la empresa, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo lo cual, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la empresa siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que suscriben el presente convenio, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 47. *De los representantes de los trabajadores.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

A) Ser informado, si lo solicita, acerca de:

- a) Todos los asuntos de personal de la empresa y evolución probable del empleo.
- b) Conocer y tener a su disposición el presupuesto ordinario.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de los centros de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a volumen de empleo.

- La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

N P O B

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación.

- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

C) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección del centro para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

E) Se reconoce a los representantes de los trabajadores la capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de tener representación sindical y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Corporación señale expresamente el carácter reservado

G) Los representantes de los trabajadores velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) El Ayuntamiento designara una persona a propuesta del comité de empresa, para que esté presente en los tribunales de selección de personal, con voz pero sin voto.

2. Garantías:

a) Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la dirección del centro, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los distintos delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 48. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina y sus organismos autónomos.



b) Los representantes de los trabajadores.

c) Cualesquiera trabajadores de las entidades a las que les resulta de aplicación el presente convenio, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla correspondiente.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

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

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

CAPÍTULO XIII

FOMENTO DEL EMPLEO Y JUBILACIÓN

Art. 49. *Jubilación.*

En relación a la jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

CAPÍTULO XIV

OTRAS MATERIAS

Art. 50. *Asesoramiento y defensa legal.*

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y el procurador, en su caso.

La propuesta de abogado y procurador para los casos antes citados partirá del trabajador, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano municipal competente.

No obstante, la corporación únicamente cubrirá los gastos mínimos que se incluyan en la relación de honorarios profesionales del Colegio de Abogados. Cuando los Servicios Jurídicos elegidos sean aquellos de los que la Corporación dispone, el servicio recibido será gratuito para el trabajador.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que éste designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 51. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, se le proporcionará otro puesto de trabajo, dentro de su grupo profesional, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo de conductor.

ANEXO I
Tablas retributivas

AÑO 2017 LABORALES salario base y trienios

Grupo / Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Euros	Trienios Euros	Sueldo mensual	Trienios
A1	12.897,50	496,13	1074,79	41,34
A2	11.461,44	404,47	955,12	33,7
C1	8.543,76	306,09	711,98	25,5

ANEXO II
Complemento específico 2017

Denominación	N	GT	Jornada	CD	CE *
Secretaría Alcaldía	E	C2	F	16	6.038,03
Técnico Cultura y Juventud	L	A2	F/D	22	4.909,26
Profesor de dibujo y pintura	L	A2	T P	22	2.236,32
Profesor de restauración	L	A2	T P	22	2.236,32
Director Escuela Infantil	L	A2	J.E.I	22	6.396,35
Jefe Estudios E.I.	L	A2	J.E.I	22	6.396,35
Profesor E.I.	L	A2	J.E.I	22	4.909,26
Profesor Coord E.A	L	A2	P	22	6.396,35
Profesor E.A.	L	A2	P/TP18	22	4.909,26
Jefe U.O. L.E	L	AP	O	12	4.014,67
Operario U.O.L.E	L	AP	TP	12	2.527,49
Peón U.O. Obras	L	AP	O	12	2.527,49
Operario U.O. Mantenimiento	L	AP	O	12	5.350,23
Operario limpieza	L	AP	T/P	12	3.717,21
Peón L.V	L	AP	O	12	2.527,49
Operario jardines	L	AP	O	12	5.592,71
Auxiliar E.I.	L	AP	J.E.I	12	2.527,49
Conserje.Coleg.Primaria	L	AP	P	12	2.527,49
Auxiliar Ayuda. domicilio	L	AP	T	12	2.527,49
Director I.D.	L	C1	F	17	15.235,58
Técnico E.I.	L	C1	J.E.I	13	2.527,49
Auxiliar de Biblioteca	L	C2	P	14	4.470,30
Jefe U.O. de Obras.	L	C2	O	16	9.697,35
Oficial U.O. Obras	L	C2	O	14	4.507,80
Oficial U.O. Mant.	L	C2	O	14	4.750,20
Oficial Gestión Residuos	L	C2	P	16	4.003,56
Conductor U.O. Mant.	L	C2	O	13	4.098,53
Operario Serv. Mult	L	C2	T	14	5.093,64
Operario Serv. Mult	L	C2	T/P	14	5.093,64
Monitor Fútbol	L	C2	TP	13	3.472,52
Monitor Educación Física	L	C2	TP	13	3.472,52
Monitor Tenis	L	C2	TP	13	3.472,52
Monitor Atletismo	L	C2	TP	13	3.472,52
Socorrista Acuático	L	C2	TP	14	3.472,52
Jefe U.O de L.V-J	L	C2	O	16	6.876,93
Conductor LV	L	C2	T	16	4.003,56

Plus convenio 2017

Nivel	PROYECTO LPGE 2017	Importe mensual
1	1123,2	93,60
2	1329,12	110,76
3	1535,4	127,95
4	1740,96	145,08
5	1947	162,25
6	2084,4	173,70
7	2221,92	185,16
8	2359,08	196,59
9	2496,96	208,08
10	2634,36	219,53
11	2908,8	242,40
12	3183,72	265,31
13	3458,64	288,22
14	3733,92	311,16
15	4008,36	334,03

Nivel	PROYECTO LPGE 2017	Importe mensual
16	4283,64	356,97
17	4557,96	379,83
18	4832,76	402,73
19	5107,8	425,65
20	5382,6	448,55
21	5794,56	482,88
22	6241,08	520,09
23	6688,8	557,40
24	7135,68	594,64
25	7583,16	631,93
26	8547	712,25
27	9742,2	811,85
28	10189,68	849,14
29	10636,8	886,40
30	11858,76	988,23

ANEXO III

Grados de parentesco

Grados	Titular/Cónyuge			
	1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieta/Biznieta
4º	Primo/Prima			