

pladas en el expresado texto articulado, mientras persista la insuficiencia de los servicios municipales respectivos.

Lo que se publica para general conocimiento.

Zaragoza, 14 de diciembre de 2009. — El jefe provincial de Tráfico, Eduardo Checa Zavala.

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Ayuntamiento de La Muela
(personal laboral)**

Núm. 17.535

RESOLUCION de 19 de noviembre de 2009 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de La Muela (personal laboral).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de La Muela (personal laboral) (código de convenio 5004470), suscrito el día 12 de marzo de 2009 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial día 24 de junio de 2009, requerida subsanación con fecha 25 de junio y aportada ésta el 11 de noviembre, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 19 de noviembre de 2009. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I. — CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal al servicio del Excelentísimo Ayuntamiento de La Muela.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 12 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 2.º *Ambito temporal.*

El presente Pacto entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo. 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y representantes legales de los trabajadores firmantes del presente convenio. La comisión estará presidida por quien las partes designe de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión. La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al trimestre, convocándose con diez días de antelación.

CAPÍTULO II. — DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4.º *Denuncia del convenio.*

El presente convenio quedará denunciado automáticamente 45 días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Art. 5.º *Prórroga.*

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por el plazo de un año, salvo en lo que afecta al Capítulo VI, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

CAPÍTULO III. — CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.º *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 de Aplicación, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 7.º *Compensación.*

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

Art. 8.º *Absorción.*

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

Art. 9.º *Unidad de convenio.*

El presente Convenio que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado 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 categoría.

CAPÍTULO IV. — PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral ordinaria para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de La Muela será de 1725 horas anuales, o la parte correspondiente a los meses contratados, que se prestarán a razón de 38 horas semanales, distribuidas según el calendario establecido para cada servicio.

Art. 11. *Pausa laboral.*

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo continuada superior a 6 horas, por un período de 30 minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En jornada partida, siempre que una de las partes de la jornada supere las 6 horas continuadas, se disfrutará de la pausa laboral proporcional a dichas horas. Cada jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del Servicio.

Art. 12. *Calendario laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, los días inhábiles y no recuperables, serán los que marquen la Administración Central, Gobierno de Aragón y el Excmo. Ayuntamiento de La Muela.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo, deban prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral, será compensado con el disfrute de un día y medio de permiso señalado por el trabajador con la conformidad de la Alcaldía.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo, deba prestar servicio en los catorce festivos anuales, será compensado con el disfrute de hora y media de permiso por cada hora de trabajo, señalado por el trabajador con la conformidad de la Alcaldía, más el plus de festividad cuya cuantía es de 25euros excepto los días 1 de Enero y 25 de Diciembre que la cuantía a percibir será de 50 euros.

Distribución de la jornada y horarios especiales:

1. La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicios no pueda realizarse continuada, esta no podrá partirse en más de dos periodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. Se respetarán, en todo caso, las jornadas de trabajo establecidas actualmente.

2. Dada la diversidad de servicios existentes en las dependencias municipales, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores.

3. En aquellos Servicios en que a juicio de la Alcaldía sea posible, se implantará, previa negociación con la representación de los trabajadores, la modalidad de horario flexible, siempre que garantice la cobertura del Servicio durante el período de atención al público y el cumplimiento de la jornada laboral.

4. Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

5. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado a 48 horas, excepto aquellos colectivos que actualmente tienen establecido otro régimen de descanso semanal distinto, que continuaran con sus mismas condiciones.

6. En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingo, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que garantizará que todo el personal trabaje un máximo de 5 días consecutivos, salvo aquellos colectivos que actualmente tienen establecido otro sistema de trabajo a turnos distinto, que continuarán con sus mismas condiciones.

7. El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajador.

8. Flexibilización horaria para personas dependientes:

a) Los trabajadores podrán 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.

Art. 13.º *Asuntos particulares.*

A lo largo del año, los trabajadras tendrán derecho a disfrutar de 6 días de permiso por asuntos particulares, que no podrán acumularse en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación a la Alcaldía y respetando siempre las necesidades del servicio, que garanticen el buen funcionamiento del mismo.

El último año de vigencia del presente Convenio, el permiso por asuntos particulares será de 7 días.

Además de los días de libre disposición establecidos, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido, a partir del octavo.

Se solicitaran con diez días de antelación, salvo casos graves y urgentes, debidamente justificados, a los que no se aplicara dicho plazo. El Ayuntamiento deberá concederse o denegar el permiso solicitado en un plazo máximo de cinco días laborables desde la recepción de la solicitud en las Oficinas Municipales.

Quando se soliciten días de permiso por asuntos particulares, el trabajador deberá cerciorarse, antes de su disfrute, de que el permiso le ha sido concedido.

Quando por razones de servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse este única y exclusivamente durante los primeros quince días de enero del año siguiente.

A partir del 1 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente sólo podrán utilizarse 4 de ellos como máximo, al objeto de que el mayor número de trabajadores que lo deseen puedan disfrutar de estos días de permiso en dicho periodo.

Art. 14. *Vacaciones anuales.*

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal laboral serán de 22 días laborables, por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivos.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año siguiente en el cual se cumplan los años de servicio mínimo para disfrutarlo.

El plan anual de vacaciones se elaborará por secciones antes del día 1 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no pueda realizarse en esta fecha.

Para determinar dentro de una Unidad los turnos vacacionales se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Alcaldía, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del periodo vacacional, cuyo cambio concederá el Ayuntamiento siempre que, a juicio de la Alcaldía, no suponga perjuicio para el servicio.

La enfermedad sobrevenida durante el periodo de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por lo tanto, los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador/a sufre enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiesen permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes a la producción del hecho y su respectiva justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo si coinciden con la baja maternal se interrumpirán y podrán disfrutarse una vez terminada la misma.

Art. 15. *Permisos*

• Cuestiones generales: Las partes firmantes del presente Convenio, adquieren el compromiso de utilizar los permisos contemplados en este artículo de forma no abusiva, e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose solo los estrictamente necesarios.

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

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a del Ayuntamiento de La Muela por su vinculación con el cónyuge o pareja de hecho.

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

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborales cuando el suceso se produzca en una localidad dentro de la provincia de Zaragoza, y cinco días laborales cuando sea en localidad fuera de la provincia de Zaragoza.

Quando se trate del fallecimiento, 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 laborables cuando se produzca en una localidad dentro de la provincia de Zaragoza, y de cuatro días laborables cuando se produzca en localidad fuera de la provincia de Zaragoza.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

e) Por la lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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 ejercicio indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

f) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizada a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

g) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise 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.

h) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

j) Dos días laborales por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo.

k) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a más de 300 kilómetros del lugar de residencia del trabajador.

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

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

n) Por divorcio, separación legal o nulidad 2 días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

Art. 16. *Licencias*

• Licencia por matrimonio:

Por razón de matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

• Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad:

Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, computado desde la fecha del

parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y si n 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del periodo de suspensión 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 periodo 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 periodos 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.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias posteriores al parto, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Dicho periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el Ayuntamiento y los trabajadores afectados, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de adopción o acogimiento internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo con permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, y se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulado anteriormente.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo 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 trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, contenido en el presente Convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo

acuerdo entre el Ayuntamiento y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al Ayuntamiento, con la máxima antelación posible, la forma prevista de ejercer este derecho.

• **Licencia por lactancia:** Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su 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.

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

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser acumulado en jornadas completas previo acuerdo con el Ayuntamiento y se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

• **Licencia por enfermedad:** Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño del trabajo darán lugar a licencias, con los derechos económicos que reconozca el régimen de seguridad social correspondiente.

La enfermedad deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente acumulando a ésta el correspondiente parte de ausencia. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar el parte de baja facilitado por el facultativo, remitiéndose éste en un plazo no superior a tres días a la Alcaldía, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma, se considerará responsabilidad del interesado.

Art. 17. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante 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. El trabajador con una antigüedad en el Ayuntamiento de al menos 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La situación de excedencia voluntaria no devengará retribución alguna, ni será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

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

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

Excedencia por cuidado de hijos:

a) Duración y cómputo. Los 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 preadoptivo, 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

b) Efectos. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos durante dos años. Transcurrido dicho periodo, dicha reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente y de igual retribución. El tiempo de permanencia en esta situación no devengará retribución alguna y será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el Régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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

Excedencia por el cuidado de familiares:

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

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

b) Efectos. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos durante dos años. Transcurrido dicho periodo, dicha reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente y de igual retribución. El tiempo de permanencia en esta situación no devengará

retribución alguna y será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el Régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

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

Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni le será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

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

Art. 18. Violencia de género.

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 disminución proporcional del salario.

Adaptación del tiempo de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo que se utilicen en el Ayuntamiento.

Excedencia:

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 situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible 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 antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sean de aplicación. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 19. Disminución de la jornada.

Por cuidado de hijas/os y familiares:

Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario. Esta reducción de jornada tendrá una duración de al menos un octavo hasta un máximo de la mitad de la jornada de trabajo

Tendrá el mismo derecho quien precise 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

Los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, y por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente Convenio.

CAPÍTULO V. — ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 20. Principios rectores.

El Ayuntamiento de La Muela seleccionará a su personal laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Art. 21. Contrataciones, movilidad y ascensos.

1. En todo lo concerniente a contrataciones, movilidad y ascensos, se estará a lo que dictamina la legislación vigente, siendo el sistema preferente para ocupar las vacantes que se produzcan, la promoción interna cuando proceda.

2. A efectos de promoción interna, la comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio acordará sistemas, con criterios de objetividad e igualdad de oportunidades, para el acceso a los distintos puestos de trabajo.

3. La Corporación informará, a los representantes legales de los trabajadores, la Oferta pública de Empleo, con criterios de reserva de plazas para la promoción interna.

4. En los traslados fuera del término municipal de La Muela, la Corporación informará al órgano de representación sindical. El criterio general que debe existir es que no se realicen arbitrariamente.

5. La Corporación facilitará al órgano de representación sindical toda la información necesaria para el cumplimiento de la ley sobre el control Sindical de las Contrataciones.

Art. 22. Formación.

El Ayuntamiento de La Muela, procurará facilitar a su personal laboral la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la Administración Central, Autonómica y Local.

Los trabajadores del Ayuntamiento de La Muela que cursen estudios académicos, de formación y perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible y siempre que no afecte a las necesidades del servicio, a juicio de la Alcaldía.

La corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleo público, en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de Anuncios de la Casa Consistorial.

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

CAPÍTULO VI. — RETRIBUCIONES

Art. 23. Las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de La Muela se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el presente convenio colectivo y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Su cuantía será las que se fijen para cada uno de los Grupos A1, A2, C1, C2 y E en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los años 2009 y 2010, equiparados a los grupos 1, 2, 3, 4 y 5 respectivamente, establecidos en el presente Convenio.

Art. 24. Las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de La Muela serán básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo que corresponde a cada uno de los grupos establecido en la Ley de Presupuestos Generales de cada año.
- b) Trienios, en la cuantía establecida en la Ley de Presupuestos Generales de cada año.
- c) Las pagas extraordinarias que serán dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, que se devengarán por semestres naturales, y se abonarán el 30 de Junio y el 20 de Diciembre.

2. Son retribuciones complementarias:

- a) Plus de Convenio: consistente en una cantidad referida a 14 mensualidades, según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador/a.
- b) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que desempeñe.
- c) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.
- d) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal laboral desempeñe su trabajo.
- e) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada laboral, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

f) Complemento del Puesto de Trabajo.

g) Plus de Pantalla: Se establece con carácter excepcional un plus de pantalla para el personal que realice su función únicamente y exclusivamente con pantalla durante la totalidad de la jornada laboral.

h) Plus de nocturnidad: Los trabajadores que realicen su labor entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, salvo que su salario se haya fijado atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas nocturnas trabajadas fueran cuatro o más, se pagará plus correspondiente a ocho horas.

i) Plus de Toxicidad: se establece para aquellos puestos que tengan tal consideración.

j) Plus de Disponibilidad: Destinado a retribuir aquellos puestos de trabajo que por las características del servicio que realizan, deban estar disponibles a cualquier hora del día. La Corporación estudiará su implantación en función de las necesidades que surjan en el municipio.

k) Plus de guardia localizada.

l) Plus de exclusividad.

Todos los pluses se percibirán durante doce mensualidades excepto el plus de convenio que se percibirá durante catorce mensualidades, y no se devengará durante los períodos de licencia por enfermedad.

Los importes de las retribuciones complementarias establecidas en el presente artículo, serán los que figuran en el Anexo de este Convenio Colectivo.

Art. 25. Horas extraordinarias.

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la Corporación interponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento y autorización expresa de la Alcaldía. No se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias se compensarán con descanso, cada hora extraordinaria se compensará a razón de 1 hora y 30 minutos, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, a instancia del trabajador, y siempre que el servicio lo permita a juicio de la Alcaldía.

Cuando no se compensen con descanso, las horas extraordinarias se retribuirán con un recargo del 50% sobre el salario hora ordinaria de cada trabajador si son horas realizadas en días laborables, y con el 75% de recargo si son horas realizadas en domingo o en horario nocturno (De 22 a 6 horas). El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización. Los sábados no se considerarán festivos en el Ayuntamiento a todos los efectos.

Art. 26. Anticipos.

El personal municipal con una antigüedad de dos años, podrá solicitar en concepto de anticipo hasta 1.500 euros, siendo reintegrada, la cantidad solicitada, en un máximo de 12 meses.

Sólo se podrá conceder un nuevo anticipo pasados 3 años de la concesión del primero.

La concesión de estos anticipos estará supeditada a la disponibilidad económica de la Corporación Municipal, y de las previsiones a juicio de la Alcaldía.

En caso de cese del empleado, si tuviera alguna cantidad pendiente de devolución, se descontará su importe total de la liquidación salarial correspondiente.

Art. 27. Anticipo de sueldo devengado.

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 100% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Art. 28. Estructura de la nómina.

La nómina vendrá por los siguientes conceptos:

- Deberá constar puesto y nivel.
- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de Convenio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Otros pluses si los hubiera.
- Horas extraordinarias.

Para cada uno de los complementos y conceptos, dentro de éstos se especificará el mes a que corresponde.

CAPÍTULO VII. — MEJORAS SOCIALES

Art. 29. Complemento de incapacidad temporal.

En los casos de situaciones de Incapacidad Temporal debidamente acreditadas, el Ayuntamiento complementará las prestaciones de la Seguridad Social, durante los periodos de tiempo y las cuantías siguientes:

— En caso de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional se establece un complemento hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día y durante todo el periodo.

— En caso de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente no Laboral: se establece un complemento hasta el 85% de la Base Reguladora desde el octavo día de baja y hasta finalizar dicha situación.

— En el caso de bajas por Enfermedad Común o Accidente no Laboral, que supongan hospitalización, se complementará hasta el 100% de la Base Reguladora durante todo el tiempo que permanezca hospitalizado, pasando seguidamente a percibir el complemento indicado en el apartado anterior.

Cuando el empleado no perciba prestaciones por Incapacidad Temporal por no reunir los requisitos para acceder a las mismas, los complementos a cargo del Ayuntamiento serán igual a la diferencia entre la prestación que hubiera

percibido el empleado, de haber reunido los requisitos exigidos, y el porcentaje establecido en los apartados anteriores.

Art. 30. Premio por antigüedad.

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

Cumplidos 25 años de servicio en el Ayuntamiento el trabajador/a podrá optar por disfrutar de 7 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada 2 años que pasen sumará un día más de permiso a los 7 días antes mencionados.

Cuando el trabajador/a haya sufrido el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de 1 día de permiso por cada 2 años que hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.

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

Cuando el trabajador/a no complete 25 años de servicio hasta el momento de la jubilación, los días de permiso retribuido que tendrá derecho a disfrutar se calcularán de forma proporcional a los años de antigüedad que acredite en el Ayuntamiento.

Todos los días de permiso establecidos en este artículo, se disfrutarán previo aviso y acuerdo con la Corporación.

Art. 31. Seguro de vida.

El Ayuntamiento, a partir de los treinta días de la publicación en el BOPZ del presente Convenio, garantizará a todo el personal laboral un seguro de vida que cubra los riesgos y capitales siguientes:

- a) Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 12.000 euros.
- b) Invalidez Permanente Absoluta por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 12.000 euros.
- c) Muerte por otras causas: 10.000 euros.

Art. 32. Justificación de haberes.

La Corporación facilitará a sus empleados la justificación de haberes percibidos a efectos de la Declaración de la Renta.

Art. 33. Ayudas sociales.

La Corporación estudiará un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por Organismos o Sociedades dependientes del Ayuntamiento o por él mismo.

Con independencia de la jornada laboral, el personal a quien la Corporación encomiende y acepte voluntariamente la vigilancia de los niños durante la comida y periodos de esparcimiento motivados por ella, tendrán derecho a manutención por el tiempo dedicado a esta actividad.

El personal de la escuela infantil y comedor escolar, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor dentro del horario de comidas establecido por el Centro abonando el 50% de lo establecido para los alumnos.

En los centros que exista comedor o internado, el personal adscrito a dicho centro tendrá derecho a manutención en el mismo los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas o cenas con su estancia en el Centro.

Los hijos de los trabajadores de la Escuela Infantil tendrán derecho exclusivamente a la estancia y/o enseñanza en el Centro de manera gratuita.

A través de él se atenderán ayudas por hijos disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, con una cantidad máxima global de 2.100 euros.

Art. 34. Gastos por prótesis.

Los empleados del Ayuntamiento, siempre que no tengan derecho a esta prestación por otro Organismo, percibirán con cargo a la Corporación las siguientes prestaciones:

- Cristales bifocales: 30 euros
- Lentillas: 40 euros
- Gafas (montura): 25 euros
- Gafas (cristales): 25 euros
- Prótesis dental (completa): 150 euros
- Prótesis dental (superior o inferior): 80 euros
- Empastes (máximo 6 al año): 10 euros
- Audífonos: 150 euros

Para el percibo de estas prestaciones, el empleado deberá acreditar 1 año de antigüedad en el Ayuntamiento y aportar el informe médico y la factura correspondiente.

Para el percibo de la prestación por prótesis dental y empastes, será necesario que dichos servicios sean dispensados por el odontólogo o estomatólogo con quien la Corporación tenga suscrito un convenio en cada momento.

No se concederá una nueva prestación de igual naturaleza, hasta que no haya transcurrido 1 año desde la concesión de la anterior, salvo en los casos de cristales bifocales, lentillas, monturas y cristales, que se abonarán sólo en una primera ocasión y cada dos años sólo los cristales.

Art. 35. Fondo de pensiones.

Durante la vigencia del presente Convenio, la corporación estudiará la creación de un fondo de pensiones, cuya gestión se determinará previamente entre la Corporación y los representantes sindicales. Este fondo se financiará mediante aportaciones de la Corporación y cuotas de los trabajadores dentro del máximo legal establecido.

Art. 36. Defensa y Asesoramiento.

Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. El Ayuntamiento, salvo en caso de fuerza mayor, asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del per-

sonal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave del empleado.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil con la extensión y límites que la Corporación estime oportunos.

El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador, o ser el Ayuntamiento el demandante.

CAPÍTULO VIII. — ASISTENCIA SANITARIA

Art. 37. *Asistencia sanitaria.*

La Asistencia Sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento, será dispensada por el Sistema Público de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza al Régimen de la Seguridad Social correspondiente, a través de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/94 de 20 de Junio.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la Asistencia Sanitaria en vacaciones y a la medicina de Ambulatorio.

Art. 38. *Jubilación.*

La Jubilación del personal laboral de la Corporación, en cualquiera de sus modalidades, se regirá por lo establecido en las disposiciones legales vigentes aplicables a esta materia.

Ambas partes acuerdan que, de conformidad con Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con 64 años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que reúna los requisitos exigidos para este tipo de jubilación.

El empleado que desee acogerse a esta modalidad de jubilación, deberá preavisar a la Corporación al menos con 6 meses de antelación.

La Corporación podrá facilitar el acceso a la jubilación parcial de aquellos empleados que reúnan los requisitos legales exigidos en cada momento. Para ello deberá solicitarlo a la Corporación con seis meses de antelación, y para su efectividad deberá existir un reconocimiento expreso de la Corporación y mutuo acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO IX. — SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 39. *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollan; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por RD 39/1997, de 17 de Enero y demás disposiciones legales vigentes.

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

Art. 40. *El Delegado de prevención.*

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

Art. 41. *Medidas preventivas.*

Medidas preventivas. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Revisión médica: Se efectuarán reconocimientos médicos específicos, en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladarse con total garantía de confidencialidad. La periodicidad de los mismos será establecida legalmente, de acuerdo con los protocolos del Servicio de Prevención Ajeno del Ayuntamiento de La Muela.

CAPÍTULO X. — RÉGIMEN DE VESTUARIO

Artículo 42. Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

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

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución se ajustarán a lo acordado por el Ayuntamiento de La Muela.

CAPÍTULO XI. — DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 43. *El delegado de personal.*

El delegado de Personal es el órgano específico de representación del personal laboral, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según

dispone el artículo 62 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. *Derechos sindicales.*

El Delegado de Personal tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, adaptando su contenido a las características específicas del Ayuntamiento de La Muela, incluyendo informar a los Representantes de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

Art. 45. *Derecho de reunión.*

1.º Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las Organizaciones Sindicales, con representación en el Ayuntamiento de La Muela, directamente o a través del Delegado de Personal.
- b) El Delegado de Personal.

2.º Las reuniones en el Centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

3.º 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, y deberá contar en todo caso con la aprobación previa de la Alcaldía.

4.º La reunión o asamblea no perjudicará la prestación de los servicios municipales, y 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 XII. — RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 46. *Faltas disciplinarias.*

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

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

Art. 47. *Faltas leves.*

- a. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, de un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- e. Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.
- f. El descuido en la conversación de los locales, materiales y documentos de los servicios.
- g. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable, incluida la falta de higiene personal.
- h. La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

Art. 48. *Faltas graves.*

- a. La falta de disciplina en el trabajo o del respecto debido a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.
- b. El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c. La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- d. La desconsideración o abandono de las Normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.

- g. El abandono del puesto del servicio sin causa justificada.
- h. La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- i. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- l. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- n. El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

Art. 49. *Faltas muy graves.*

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Corporación o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

- b. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c. El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.
- d. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días al mes.
- e. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año.
- f. El incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.
- g. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- h. La obtención de beneficios económicos de los administrados.
- i. El acoso laboral y sexual, ya sea verbal o físico.
- j. Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- k. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.
- l. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves, para personas, expedientes o cosas.
- m. Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- n. Incumplimientos en la prestación de los servicios mínimos, así como la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a trabajar, en los casos de huelga.
- o. Falta al respeto, insultos y amenazas a la Autoridad.

Art. 50. Sanciones a faltas.

a) Por faltas leves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.

b) Por faltas graves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 60 días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo no superior a 1 año, ni inferior a 61 días.
- Despido disciplinario.

Art. 51. Tramitación de expedientes.

Para la imposición de faltas graves y muy graves, será preceptivo la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la Representación Legal del personal laboral y al interesado, dándose audiencia a los mismos y con carácter al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por el órgano competente.

Para la imposición de sanciones por faltas leves se requerirá únicamente la audiencia previa de interesado.

Art. 52. Prescripción de las faltas.

En materia de prescripción de las faltas se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los plazos establecidos en la citada normativa quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de trabajador/a a instancia del interesado. La sanción por faltas leves se cancelará automáticamente a los 6 meses de la sanción.

Art. 53. Faltas del personal superior.

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

Art. 54. Procedimiento de denuncia.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

Art. 55. Presunción de inocencia.

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase. No obstante, podrán ser suspendidos provisionalmente como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario, por un periodo máximo de 6 meses, salvo retrasos imputables al propio interesado. El empleado suspenso provisionalmente tendrá derecho a percibir durante dicha suspensión las retribuciones básicas; y en caso del elevarse a definitiva la resolución del expediente disciplinario, deberá reintegrar lo percibido, y en caso de que la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Corporación abonará al empleado la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir.

El período de suspensión provisional se deducirá, en todo caso, del período de suspensión firme que pudiera acordarse.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional 1.ª — No discriminación

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

Disposición adicional 2.ª — Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría

Al trabajador/a que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

Disposición adicional 3.ª — Valoración de los puestos de trabajo

Durante la vigencia del convenio, a partir del año 2009, dada la situación novedosa de la negociación del Convenio, así como las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, la Corporación realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando los incrementos retributivos en los Complementos que procedan.

Disposición transitoria única. — Condiciones más beneficiosas

Aquellos empleados que, por aplicación de las normas convencionales vigentes, a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo cantidades salariales superiores a las establecidas en el mismo, se respetarán como condición más beneficiosa, estableciéndose un Plus Consolidado para aquellos empleados que se encuentren en dicha situación.

Para respetar las condiciones más beneficiosas que ya venían disfrutando por disposición de la norma convencional aplicable, los empleados técnicos y auxiliares que prestan servicios en la Escuela Infantil, así como el Cocinero y Pinche del Comedor Escolar, disfrutarán de cuatro días de vacaciones adicionales a las establecidas con carácter general en el presente convenio.

ANEXO I

Grupo de clasificación

El capítulo II del Título V de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, determina los Cuerpos, Escalas y grupos de clasificación profesional de los funcionarios de carrera al servicio de las Administraciones Públicas, remitiendo a la legislación laboral la clasificación del personal laboral. Igualmente, el artículo 16 del II Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, establece los grupos profesionales para dicho personal de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso. Teniendo en cuenta la legislación mencionada, y en aras de una equiparación de los empleados públicos, el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de La Muela tendrá los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo profesional 1:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Formación: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

Grupo profesional 2:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordina o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

Grupo profesional 3:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del organismo y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y puedan tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

Grupo profesional 4:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está delimitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico Auxiliar o equivalentes.

Grupo profesional 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Categorías profesionales**• Grupo 1:**

- Técnico de Administración General.
- Técnico de Administración Especial.
- Gerente.
- Asesor Jurídico.
- Licenciados.

• Grupo 2:

- Jefe de Recursos Humanos.
- Fisioterapeuta.
- Aparejador.
- Trabajador Social.
- Coordinador General de Deportes.
- Diplomado Universitario.
- Maestros.

• Grupo 3:

- Administrativo.
- Profesor de adultos y repaso.
- Locutora de radio.
- Gobernanta.
- Técnico de Administración y Finanzas.
- Técnico Superior, de Juventud o de Jardín de Infancia.
- Encargado.

• Grupo 4:

- Policía Local (auxiliar de Policía Local).
- Oficiales de Primera: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, soldadores, carpinteros, etc.
- Socorrista.
- Profesor: Natación, aeróbic, tenis y gimnasio.
- Auxiliar de biblioteca.
- Azafata.
- Conductor.
- Ludotecaria.
- Cuidadora geriátrica.
- Cocinera.
- Operario de servicios múltiples.
- Auxiliares de educación infantil.
- Auxiliar administrativo.
- Oficial de Segunda.
- Alguacil.
- Monitor.

• Grupo 5:

- Ayudantes de oficio.
- Operario-peón-P. de limpieza.
- Ordenanza-subalterno.
- Portero.
- Pinche de cocina.
- Recepcionista.

ANEXO II**Niveles por grupo de clasificación**

Grupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
1	22	30
2	18	26
3	14	22
4	12	18
5	10	14

Importe mensual de plus de pantalla

A percibir en aquellos puestos que así lo tengan establecido: 50 euros.

Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas en periodo nocturno se retribuirán con un recargo del 25% sobre la hora ordinaria, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, en cuyo caso el trabajador percibirá un plus mensual de 120 euros.

Importes mensuales de complemento y plus de disponibilidad:

Grupo	Nivel	Complemento puesto de trabajo	Plus de disponibilidad
1	30	395	480
1	29	390	470
1	28	385	460
1	27	380	450
1	26	375	440
1	25	365	430
1	24	360	420
1	23	355	410
1	22	350	400
2	26	370	430
2	25	360	420
2	24	350	410
2	23	340	400
2	22	330	385
2	21	320	370
2	20	315	350
2	19	310	340
2	18	300	330
3	22	325	365
3	21	310	345
3	20	295	325
3	19	280	305
3	18	265	285
3	17	250	265
3	16	240	245
3	15	230	225
3	14	220	205
4	18	225	300
4	17	210	275
4	16	195	250
4	15	180	240
4	14	175	230
4	13	170	220
4	12	160	210
4	11	150	200
4	10	140	190
5	14	145	225
5	13	135	215
5	12	130	205
5	11	120	195
5	10	115	185
5	9	110	175
5	8	105	165
5	7	100	155
5	6	95	145

El plus de disponibilidad lo percibirán exclusivamente aquellos puestos de trabajo que expresamente lo tengan establecido.

Puesto de trabajo	Grupo	Nivel	Compto. pto. trabajo	Plus pantalla	Plus de disponib.
Oficial 2ª administrativo	4	18	225,00	50,00	
Auxiliar administrativo	4	16	195,00	50,00	
Organizador Archivo	5	14	145,00		
Gerente	1	26	375,00	50,00	
Responsable Centro deportivo	2	22	330,00		385,00
Jefe RRHH	2	20	315,00	50,00	350,00
Responsable informático	3	18	265,00	50,00	285,00
Alguacil	5	14	145,00		225,00
Operario Servicios Múltiples (A)	4	16	195,00		250,00
Operario Servicios Múltiples (B)	4	16	195,00		
Responsable limpieza	3	18	265,00		285,00
Limpiador	5	14	145,00		
Aparejador	2	22	330,00		385,00
Técnico Superior Guardería	3	21	310,00		
Auxiliar Ed. Infantil	4	16	195,00		
Maestro	2	18	300,00		
Conserje	5	14	145,00		
Encargado de museo	3	18	265,00		285,00

Puesto de trabajo	Grupo	Nivel	Compto. pto. trabajo	Plus pantalla	Plus de disponib.
Monitor	4	16	195,00		
Cocinero	4	18	225,00		
Piche de cocina	5	10	115,00		
Encargado act. deportivas	3	20	295,00		325,00
Recepcionista	5	14	145,00		
Socorrista	4	18	225,00		
Ingeniero	1	26	375,00		440,00
Fisioterapeuta	2	18	300,00		
Técnico de mantenimiento	4	17	210,00		275,00
Operario aviario animales	4	16	195,00		250,00
Operario aviario plantas	4	14	175,00		
Conductor	4	18	225,00		
Arqueólogo	1	22	350,00		
Informático	3	14	220,00	50,00	
Dietista	2	18	300,00		
Azafata	4	14	175,00		
Coordinador de aviario	4	18	225,00		300,00
Guía de Turismo	4	16	195,00		
Responsable Oficina Turismo	3	22	325,00		365,00
Profesor academia	3	16	240,00		
Auxiliar biblioteca	4	16	195,00	50,00	
Profesor música	3	16	240,00		
Locutor de radio	3	14	220,00		
Responsable emisora de radio	3	21	310,00		
Técnico comercial	3	22	325,00		365,00
Encargado Aviario	3	22	325,00		
Oficial 1.ª obras	4	18	225,00		
Oficial 2.ª obras	4	15	180,00		
Oficial 3.ª obras	4	12	160,00		
Oficial 2.ª fontanero	4	15	180,00		240,00
Peón Espec.	5	14	145,00		225,00
Peón	5	12	130,00		
Celador de viales	5	10	115,00		
Oficial de viales	4	16	195,00		250,00
Director museo	1	22	350,00		400,00

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALFARJIN

Núm. 18.518

Por resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 10 de diciembre de 2009, se aprobó la oferta de empleo público correspondiente a la plaza que a continuación se reseña para el año 2009, referente al Patronato Municipal de Deportes, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y el artículo 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

PERSONAL LABORAL CONTRATADO POR TIEMPO INDEFINIDO:

Denominación del puesto: Operario servicios múltiples: limpieza, mantenimiento y control de instalaciones deportivas.

Número de plazas: Una (vacante).

Jornada: Reducida de treinta horas e irregular, según el art. 34 (2 y 3) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo y nivel: Grupo C2 y nivel 12.

Sistema de selección: Concurso-oposición.

Alfajarín a 10 de diciembre de 2009. — El alcalde-presidente, Santos Miguel Moliner.

BELMONTE DE GRACIAN

Núm. 18.565

Transcurrido el plazo de exposición pública sin que se hayan producido reclamaciones, quedan elevados a definitivos los respectivos acuerdos de esta Corporación municipal de fecha 7 de noviembre de 2009 (BOPZ núm. 266, de 19 de noviembre de 2009), por el que se acordó aprobar la modificación de la Ordenanza municipal correspondiente al impuesto sobre vehículos de tracción mecánica y la aprobación de las siguientes ordenanzas fiscales: Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por abastecimiento de agua potable a domicilio, alcantarillado y saneamiento, Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por recogida de residuos sólidos urbanos, Ordenanza fiscal reguladora de las licencias urbanísticas y Ordenanza fiscal reguladora de la imposición y ordenación del ICIO, en los siguientes términos:

ORDENANZA FISCAL NÚMERO 1, REGULADORA DE LA TASA POR DISTRIBUCIÓN DE AGUA POTABLE A DOMICILIO

Fundamento y régimen jurídico

Artículo 1. — En ejercicio de las facultades reconocidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución Española, así como el artículo 106 de la Ley

7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, así como lo previsto en el artículo 57 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante TRLRHL), y dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 15 al 19, todos ellos del propio texto refundido, este Ayuntamiento, conforme a establecido en el artículo 20.4 t) del mismo texto, establece la tasa por distribución de agua, incluidos los derechos de enganche de líneas, colocación y utilización de contadores, que se regulará por la presente Ordenanza, redactada conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del TRLRHL.

Hecho imponible

Artículo 2. — Está constituido por la actividad municipal desarrollada con motivo de la distribución de agua potable a domicilio, el enganche de líneas a la red general y la colocación y utilización de contadores.

Devengo

Artículo 3. — La obligación de contribuir nacerá en el momento de prestarse el servicio previa la correspondiente solicitud o desde que se utilice éste sin haber obtenido la previa licencia, debiendo depositarse previamente el pago correspondiente al enganche y contadores.

Sujetos pasivos

Artículo 4. — Son sujetos pasivos de la tasa en concepto de contribuyentes, las personas físicas y jurídicas, así como las entidades a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que soliciten o resulten beneficiadas por los servicios a que se refiere esta Ordenanza.

Tendrán la consideración de sustitutos del contribuyente los propietarios de las viviendas o locales a las que se provea del servicio, las cuales podrán repercutir, en su caso, las cuotas sobre los respectivos beneficiarios.

Base imponible y liquidable

Artículo 5. — La base del presente tributo estará constituida por:

— En el suministro o distribución de agua: los metros cúbicos de agua consumida en el inmueble donde esté instalado el servicio.

— En las acometidas a la red general el hecho de la conexión a la red por cada local comercial, vivienda individual.

— Y en la colocación y utilización de contadores: la clase de contador individual o colectivo.

Cuota tributaria

Artículo 6. — Epígrafe 1. Consumo y contadores. (Se indican distintos supuestos a título de ejemplo):

A) Uso doméstico:

Cuota fija abastecimiento y consumo, 23,90 euros.

B) Uso servicios:

Cuota fija abastecimiento y consumo, 23,90 euros.

C) Uso industrial:

Cuota fija abastecimiento y consumo, 23,90 euros.

D) Uso recreativo:

Cuota fija abastecimiento y consumo, 23,90 euros.

Normas de gestión

Artículo 6.

1. La acometida de agua a la red general, será solicitada individualmente, por cada vivienda. Dicha solicitud será presentada en el Ayuntamiento.

2. Los solicitantes de acometida de enganche harán constar al fin a que destinan el agua, advirtiéndose que cualquier infracción o aplicación diferente, de aquella para la que se solicita, será castigado con una multa en la cantidad que acuerde el Ayuntamiento, sin perjuicio de retirarle el suministro de agua.

Artículo 7. — La concesión del servicio se otorgará mediante acto administrativo y quedará sujeto a las disposiciones de la presente Ordenanza y las que se fijasen en el oportuno contrato. Será por tiempo indefinido, en tanto las partes no manifiesten por escrito su voluntad de rescindir el contrato y por parte del suministrador se cumplan las condiciones prescritas en esta Ordenanza y el contrato que queda dicho.

Artículo 8. — Las concesiones se clasifican en:

A) Para usos domésticos, es decir, para atender a las necesidades de la vida e higiene privada.

B) Para usos de servicios.

C) Para usos industriales.

D) Par usos recreativos.

Artículo 9. — Ningún abonado puede disponer del agua más que para aquello que le fue concedida, salvo causa de fuerza mayor, quedando terminantemente prohibido, la cesión gratuita o la venta de agua.

Artículo 10. — Los gastos que ocasione la renovación de tuberías, reparación de minas, pozos, manantiales, consumo de fuerza, etc., serán cubiertas por los interesados.

Artículo 12. — Todas las obras para conducir el agua de la red general a la toma del abonado serán de cuenta de éste, si bien se realizará bajo la dirección municipal y en la forma que el Ayuntamiento indique.