

e).- La parcela mínima edificable serán las fijadas como unidad mínima de cultivo por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente para cada tipo de terreno, según sea de secano o de regadío: en ningún caso será inferior a 2.500 m² en los terrenos de regadío ni a los 10.000 m² en los de secano. No podrán efectuarse fraccionamientos que rompan esta unidad mínima.

3.-En este suelo se podrán admitir las peticiones de emplazamiento de industrias que ofrezcan características especiales a juicio del Ministerio de Industria, Energía y Turismo por requerir la localización condicionada a las materias primas a utilizar o de los servicios, así como aquella que por circunstancias e importancia de las empresas, puedan resolver por sí misma los accesos y comunicaciones, los servicios de agua industrial o potable, evacuación de residuos, dotación de energía y los problemas residenciales de su personal.

En todo caso será preceptivo el previo informe favorable del Consejo Provincial de Urbanismo así como su ulterior aprobación por los trámites reglamentariamente previstos.

B) De acuerdo con la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2009 tendrá la consideración de suelo no urbanizable especial, siempre que no tengan la condición de suelo urbano los que se define en la presente Ley como suelo no urbanizable especial y además:

- a) Las riberas y la zona de policía de cien metros de anchura de las márgenes en los cauces de corrientes continuas.
- b) Los terrenos situados en una zona de doscientos metros de anchura desde la cota correspondiente al mayor nivel ordinario de las aguas en las lagunas, estanques naturales y embalses superficiales.
- c) Los terrenos situados en una zona de diez metros de anchura a cada lado de las áreas arboladas que formen un ribazo o hilera de arbolado de longitud superior a cien metros.
- d) Las áreas arboladas compactas con densidades de arbolado superiores a un árbol por cada treinta metros cuadrados, siempre que no sean objeto del cultivo agrícola.
- e) Los terrenos con pendiente media superior al veinticinco por ciento.

La Ley 3/2009, define como suelo no urbanizable especial:

- a) El suelo preservado de su transformación mediante la dotación de servicios urbanísticos suficientes, que deberá incluir los terrenos excluidos de dicha transformación por la legislación de protección o policía del dominio público, de protección medioambiental, de patrimonio cultural o cualquier otra legislación sectorial, así como los que deban quedar sujetos a tal protección conforme a los instrumentos de planificación territorial.
- b) Los terrenos que no resulten susceptibles de transformación urbanística por la peligrosidad para la seguridad de las personas y los bienes motivada por la existencia de riesgos de cualquier índole.

Parte del término municipal de Muniesa está incluido en la Red Ecológica Europea Natura 2000 que recoge los espacios definidos en cada zona, que deben ser protegidos para garantizar la biodiversidad, según las especificaciones y listados de especies incluidos en la Directiva 79/409/CEE del Consejo de 2 de Abril, de protección de aves silvestres y de la Directiva 92/43/CEE del Consejo de 21 de mayo relativa a la conservación de los hábitats naturales y de la flora y fauna silvestre. En este caso son:

- Zona de especial Protección de Aves: Desfiladeros del Río Martín (ES0000303)
- Lugar de Importancia Comunitaria: Parque Cultural del Río Martín (ES2420113)

Muniesa se incluye dentro de la Zona 7: Teruel y Sur de Zaragoza, del Área de Protección del Cangrejo de Río Común, *Austropotamobius pallipes*, según el Decreto 127/2006, de 9 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece un Régimen de Protección y se aprueba el Plan de Recuperación de la especie.

Lo que se hace público en este Boletín Oficial de Aragón, sección de la Provincia de Teruel, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Quinta de la Ley 3/2009, de 17 de junio, de Urbanismo de Aragón y se procede a la publicación de las Normas Urbanísticas sobre lo aprobado definitivamente.

Teruel, a 28 de febrero de 2014. La Secretaria del Consejo Provincial de Urbanismo de Teruel: Ruth Cárdenas Carpi.

Núm. 57.472

Departamento de Economía y Empleo

RESOLUCION DE 28 DE FEBRERO DE 2014 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MUNIESA.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Muniesa (có-

digo 44100042012014), suscrito el día 5 de agosto de 2013, de una parte por representantes de la empresa y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, 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 Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido CONVENIO COLECTIVO en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 28 de febrero de 2014.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Francisco Melero Crespo

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MUNIESA CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Muniesa. Queda exceptuado de la aplicación de este convenio el personal eventual recogido en el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 2.- Ámbito temporal, denuncia y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al día 1 de mayo de 2013, y extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre de año 2016.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo. A partir de la fecha de la denuncia, cualquiera de las partes podrá solicitar el inicio de nuevas negociaciones.

Denunciado o no el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que se adecuará por la normativa general básica en la LGPE de cada año y demás disposiciones que la desarrollen.

Artículo 3.- Comisión de seguimiento.(comisión Paritaria)

1.- En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento cuyas competencias y derechos serán:

1. Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.
2. Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
3. Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.
4. Resolver todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, que no vengan expresamente recogidas en este Convenio.

5. Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal con la Comarca. Los acuerdos de esta comisión se adoptarán por unanimidad, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al Convenio, teniendo la misma validez que éste.

2.-La Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria, por una representación de la Comarca y la representación legal de los trabajadores. Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos, en caso de ausencia de los Comarca Cuencas Mineras [Convenio p.laboral 2007-2011].doc Página 3 titulares. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse a la interpretación y aplicación del Convenio.

3.- La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de una semana, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

4.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Séptima.-

CAPITULO II CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 4.- Condiciones más favorables.

La entrada en vigor implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para los trabajadores.

Respecto a las condiciones más beneficiosas, individuales o colectivas, las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo de contenido individual y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, a las que para los respectivos supuestos contempla este Convenio.

CAPITULO III

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 5.- Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento, estableciendo los sistemas de racionalización más eficaces, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponderá a los responsables técnicos y políticos de los distintos servicios. Se establecerán cauces de participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

Artículo 6.- Jornada laboral

La jornada laboral será de 37 horas semanales. Se disfrutará de una pausa de 30 minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando ésta sea continuada o se trabaje más de 5 horas seguidas.

En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse la jornada continuada, ésta podrá partirse en dos periodos. Respecto a estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento, se adecuarán a las características de cada servicio del Ayuntamiento y serán elaborados y negociados con la representación de los trabajadores.

Artículo 7.- Calendario laboral

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autonómica y Local. Serán también días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre, cuando estos días coincidan con sábado, domingo o día no laborable se incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios.

Artículo 8.- Vacaciones anuales

El personal del Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los que en proporción le correspondan, si el tiempo de servicio durante el año fue menor. Podrán ser disfrutados de una sola vez o distribuidos en dos o más periodos a lo largo del año, siendo cada periodo no inferior a cinco días hábiles.

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

a) Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores, y de éstos con la empresa. De no llegar a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

b) El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios del centro de trabajo y de sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses de los trabajadores y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo. En ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de cada sección, salvo en aquellas cuyas necesidades aconsejen otros porcentajes.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún otro tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, por maternidad, por paternidad y en su caso periodo de lactancia.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el Ayuntamiento, previa consulta con la representación de los trabajadores, preferentemente antes del 1 de mayo de cada año.

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

Artículo 9.- Permisos y licencias

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

a) Enfermedad.

Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos que convivan en la unidad familiar con justificación debidamente acreditada. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada.

Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) Matrimonio

Por razón de matrimonio propio tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración. El trabajador que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Paternidad

Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 15 días hábiles a disfrutar a partir de la fecha del hecho causante

d) Por acompañamiento al médico de un familiar de primer grado

El tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica siempre que esté a su cargo o conviva con él, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la vista fuera del horario de trabajo.

e) Por divorcio, separación legal o nulidad.

Dos días desde la firma de la resolución.

f) Por fallecimiento

Cinco días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente y familiar del primer grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días si se produce en la misma localidad y cinco cuando sea en distinta localidad,

g) Traslado

Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Deber inexcusable.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre debidamente justificado.

i) Exámenes

Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración,

j) Reuniones profesionales.

Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asista el personal del Ayuntamiento, con el correspondiente permiso del presidente de la corporación, debiendo abonarse en este supuesto, las correspondientes indemnizaciones en concepto de dietas y desplazamiento.

k) Funciones sindicales

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

l) Asuntos particulares

Seis días laborables, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse en ningún caso al periodo de vacaciones.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con tres días laborables de antelación al menos. La no respuesta por escrito, en el plazo de otros tres días, implicará la aceptación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador, sólo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

A partir del 10 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

m) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

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

- En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se establecen dos semanas de mejora social y el permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

- Caso de que se agoten las dos semanas y el parto no se haya producido, la embarazada solicitará la baja voluntaria por descanso maternal, enlazando con el periodo de dieciséis semanas ininterrumpidas que establece la ley.

- En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple y en el caso de discapacidad del menor en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad y cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del hijo. Los periodos a que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las partes, en los términos en que reglamentariamente se determinen.

- Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, al comienzo o finalización de la jornada, cuando se destina a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso la madre.

- El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de doce meses es acumulable con la reducción de jornada por razón de guarda legal.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

El trabajador/a en situación de IT o maternidad, percibirá el 100% de sus retribuciones mientras dure esta situación. Este periodo se considerará como tiempo trabajado a efecto de las pagas extraordinarias.

n) Otras licencias

En lo referente a licencias no recogidas en este Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 10

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 30/84, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como el resto de las disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 11.- Situaciones laborales

En relación con la situación del personal de este Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios, y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes con esta materia.

Artículo 12.- Reducción de jornada por motivos familiares

En lo referente a este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Así como en lo reflejado en la Resolución de 10 de marzo de 2005, de Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Artículo 13.- Excedencias.

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

- a). Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público
- b). Por interés particular
- c). Por agrupación familiar
- d). Para el cuidado de hijos o familiares
- e). Por cargo sindical
- f). Voluntaria incentivada

g). Forzosa por expectativas de destino.

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

CAPITULO IV

ACCESO, PROVISION, FORMACION Y EXTENCION DE LA RELACION LABORAL

Todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en:

- R.D.L 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la L.E.T.
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local
- Ley 30/84, de 2 de agosto
- Real Decreto 781/, de 19 de abril.
- Real Decreto 896/91, de 7 de junio.
- Real Decreto 384/, de 10 de marzo.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Publico.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la Función Pública , del personal sometido al régimen laboral.

Artículo 14.- Oferta de empleo público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por el Ayuntamiento, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán en la Oferta de Empleo Público, con arreglo a lo estipulado en la norma básica estatal.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se estará a lo dispuesto en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007)

Artículo 15.- Promoción interna.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a otra superior tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior y que esté en posesión de la titulación exigible.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo C2 a categorías del grupo C1, podrá llevarse a cabo aún sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tenga al menos diez años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por el Ayuntamiento a tal efecto. La misma consideración se tendrá para la promoción interna del grupo E al grupo C2.

Artículo 16.- Nuevo ingreso.

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

Artículo 17.- Formalización de contratos.

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Artículo 18.- Contratación temporal y periodo de prueba.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva. La duración máxima de la contratación temporal, de sus prorrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años.

El periodo de prueba se fijará en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación, y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- Grupos A y B: Tres meses
- Grupo C y D: Dos meses
- Grupo E: Un mes.

Artículo 19.- Jubilación.

La jubilación forzosa de los trabajadores se regirá por lo establecido en la Ley, y disposiciones concordantes en esta materia.

La jubilación voluntaria del personal laboral se regirá por la mencionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.

La jubilación parcial se regirá por el art. 12 ET, Ley 2/2001 y RD 1131/2002.

CAPITULO V DERECHOS Y DEBERES

Artículo 20.- Derechos y Deberes

Los empleados públicos del Ayuntamiento tienen reconocidos los derechos establecidos en los artículos 14 y 15 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán como deberes los recogidos en los artículos 52, 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 21.-Retribuciones básicas.

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales que figuran en el anexo I

Artículo 22.-Antigüedad Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por los trabajadores de las cantidades económicas establecidas por trienio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En los casos de jornada reducida, su importe será proporcional a la jornada de trabajo que realice el trabajador.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios prestados en el Ayuntamiento y en las administraciones de procedencia.

En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será motivo de compensación o absorción.

En el supuesto de que la cantidad que actualmente se percibe en concepto de antigüedad sea superior a la resultante de aplicar el complemento salarial de antigüedad pactada en este convenio, se seguirá percibiendo la actual, hasta que dichas cantidades se equiparen o sean superadas por las cuantías establecidas en este convenio, momento en que se pasarán a percibir éstas.

Artículo 23.- Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes de día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Artículo 24.- Complemento de destino

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal funcionarios, y, en todo caso, se aplicarán los niveles mínimos y la cuantía que se fija para cada año por la Ley General de Presupuestos del Estado.

Artículo 25.- Complemento específico

Se asignará un único complemento específico a los puestos de trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos establecidas en la RPT, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

COMPLEMENTOS PERSONALES.

Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que correspondieran por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal, que se percibirá en doce mensualidades del mismo importe.

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

Artículo 26.- Horas extraordinarias

Con carácter general, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el ámbito de esta administración. Sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas en tiempo a razón de 1,5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábado tarde, domingo, días festivos u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente. El trabajador podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

Las tareas desempeñadas para la empresa por orden de ésta y fuera del horario laboral establecido, tendrán la consideración de horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales:

1.- Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.

2.- Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.

3.- Las que obedezcan a periodos punta de producción o ausencias.

A los efectos de lo previsto en el art. 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, la definición de las horas mencionadas, no supondrá en ningún caso, (salvo en los supuestos de fuerza mayor) que su realización pierda el carácter voluntario que como horas extraordinarias tiene para los trabajadores.

Artículo 27.- Incentivos y pluses

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

a) Nocturnidad. Los trabajadores que realicen su labor entre las 22 horas y las seis de la mañana, serán consideradas como extraordinarias y compensadas dos por cada una trabajada.

c) Plus de jornada partida. Los trabajadores que deban trabajar habitualmente en jornada partida, recibirán un plus de 60 euros mes.

d) Plus por uso de telefonía propia. Los trabajadores que por razones de servicio tengan que utilizar telefonía propia en horario laboral, se les facilitará el servicio de telefonía por parte del Ayuntamiento.

e) Plus por uso de maquinaria de obras. Los trabajadores que habitualmente conducen maquinaria de obras en su jornada laboral, percibirán un plus de 30 euros mes.

Artículo 28.- Gratificaciones

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo y en todo caso el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores.

Artículo 29.- Dietas y desplazamientos

Se ajustará a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya

Artículo 30.- Indemnizaciones

El Ayuntamiento abonará los gastos de obtención del permiso de conducir a aquellos trabajadores que en su convocatoria de ingreso no figurará tal requisito y les fuese exigido obtenerlo con posterioridad.

Artículo 31.- Préstamos.

Los trabajadores podrán solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de 12 meses.

Artículo 32.- Anticipo de sueldo devengado

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90% del salario mensual que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mes siguiente.

Artículo 33.- Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente a final del mes que corresponda.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente.

DATOS PERSONALES: Nombre. DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social. Grupo de cotización y número de registro.

DATOS DE LA EMPRESA: Nombre del centro de trabajo y domicilio, número de la Seguridad Social del Ayuntamiento y número y nombre del puesto de trabajo que desempeña.

DATOS ECONOMICOS: Fecha, periodo de a bono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía, todos y cada uno de los conceptos por lo que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

Artículo 34.- Quebranto de moneda

El Ayuntamiento garantiza en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los trabajadores/as encargados de este servicio.

Artículo 35.- Justificación de haberes

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadores la justificación de los haberes percibidos a efectos de la declaración del IRPF.

Artículo 36.- Incremento salarial anual y revisión salarial

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, si la desviación del IPC, en su cómputo anual, es mayor a la prevista en los PGE, en la nómina del mes de febrero se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior.

CAPITULO V
MEJORAS SOCIALES

Artículo 37.- Incapacidad temporal

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

Artículo 38.- Seguro de vida.

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

1. Fallecimiento por causas naturales
2. Fallecimiento por accidente
3. Fallecimiento por accidente de circulación.
4. Invalidez absoluta y permanente
5. Gran invalidez.

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

Artículo 39.- Seguro de responsabilidad civil

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

Artículo 40.- Fondo de pensiones

El Ayuntamiento de Muniesa se compromete de conformidad con el artículo 30 a) de la Orden de 24 de noviembre de 2005, de Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, a realizar aportaciones anuales al mismo equivalentes al 0,5% de la masa salarial.

Artículo 41.- Asistencia letrada

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

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

Artículo 42.- Ayuda de libros para hijos de empleados

El objeto de esta ayuda es colaborar en el gasto del material escolar de los hijos de los empleados del Ayuntamiento que cursen los estudios de la enseñanza obligatoria. El importe de la ayuda a conceder será de 50 euros por hijo y año.

Artículo 43.- Gafas graduadas

El empleado que por prescripción facultativa necesite gafas graduadas para el normal desarrollo de su trabajo habitual, tendrá derecho al 50% del importe de la factura hasta un máximo de 50 euros.

CAPITULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 44.- Normativa aplicable

El Ayuntamiento deberá cumplir y asumir las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 45.- 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 salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 46.- Primeros auxilios de educación sanitaria

Se impartirán cursos por personas calificadas, dando opción para asistir a los mismos a todos los trabajadores.

Artículo 47.- Revisión médica

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

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

Artículo 48.- Vestuario

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

Los vestuarios mínimos consistirán en 2 jerséis, 2 pantalones azules, calcetines, dos pares de botas y dos chaquetones, para cada temporada: invierno y verano. (Los jerséis, pantalones y chaquetones, podrán sustituirse por: camisas, monos o chalecos).

CAPITULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 49.- Derecho de negociación, representación y participación

La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral y por los preceptos recogidos en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público que expresamente le son de aplicación.

CAPITULO VIII
REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50.- Clasificación de las faltas.- Prescripción .

- 1.-Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras se clasifican en :
 - Leves.
 - Graves.
 - Muy Graves.

2.-Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

3.-El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

4.- El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo. 51.- Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.
 - b) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración pública, a la ciudadanía o a las y los compañeros de trabajo, sea justificado atribuir a esta falta mayor gravedad.
 - c) Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
 - d) No atender al público en general con la debida corrección, así como a los y las compañeras subordinadas.
 - e) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.
 - f) Las discusiones con los compañeros o compañeras de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarían falta grave.
 - g) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o dos en el mismo mes.
 - h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.
- La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.

Artículo. 52 - Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.
- b) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero o compañera, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.
- c) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.
- d) Abandono del puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás trabajadores y trabajadoras, independientemente de su categoría profesional.
- g) la desobediencia a las personas superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
- h) Simular la presencia de otro empleado o empleada fichando o firmando por él o ella.
- i) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- j) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- k) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadora o de otros trabajadores o trabajadoras.
- l) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- m) La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- o) La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.

Art. 53.- Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) La reincidencia en la comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del período de un año, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.
- c) La obtención de beneficios económicos de los administrados.
- d) El acoso sexual, ya sea verbal o físico.
- e) El acoso por razón de sexo.
- f) La violencia de género.
- g) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- h) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a las y los jefes, compañeros o compañeras, subordinados y subordinadas o público.
- i) Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros o compañeras de trabajo.
- j) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
- k) Abandono del trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Ayuntamiento, al público o en general al servicio.
- l) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
- m) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
- n) Violación del sigilo profesional. La utilización o difusión indebida y voluntaria de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de trabajo en el Ayuntamiento.
- o) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la ley orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de libertad sindical
- p) Abuso de autoridad. Se considerará abuso de autoridad la comisión por persona superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.

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

Artículo. 54- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

- a) Faltas Leves: Amonestación verbal o escrita al trabajador o trabajadora apercibiéndole de dicha comisión de falta leve.
- b) Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días. La sanción de despido será aplicará únicamente en casos de reincidencia de las faltas muy graves y en la comisión de faltas consistentes en robos, defraudación de fondos del Ayuntamiento, así como las demás faltas previstas en la ley justificativas de despido disciplinario.

Artículo 55- Procedimiento para la imposición de sanciones.

La imposición de sanciones se regirá por los principios del derecho sancionador laboral según lo establecido por el Art. 98 Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Se le reconoce a la Alcaldía-Presidencia la facultad de imponer sanciones.

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

La persona interesada dispondrá de un plazo de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargo y proponer la práctica de las pruebas que convengan en su defensa.

El expediente será instruido por un instructor o instructora y un secretario o secretaria imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y trabajadoras y la persona designada como delegada sindical, en su caso, quienes presentarán preceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

La persona instructora podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

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

Artículo 56.- Despido improcedente

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

DISPOSICIONES DEROGATORIAS.- Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas del Ayuntamiento, reguladoras de materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongan al mismo.

Para que alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior pueda prevalecer, será precisa la negociación previa en la Comisión de Seguimiento y acuerdo expreso.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Si por Ley se impusiesen a este colectivo obligaciones superiores a las contempladas en el presente convenio, las condiciones de prestación del servicio será objeto de negociación específica en la Comisión de Seguimiento.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.- A los solos efectos de deducciones por licencias sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico).

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.- Todos los derechos y beneficios regulados en el presente acuerdo que requieran solicitud, se harán de forma escrita. La no contestación expresa por escrito en un periodo no superior a quince días naturales, supondrán automáticamente el reconocimiento de lo solicitado.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.- En todos aquellos artículos donde se hace referencia a "días hábiles" se entenderán como tales los que corresponde trabajar.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.- Los grados de parentesco, a los que se hace referencia en el capítulo III, son referidos tanto a consanguinidad como a afinidad, ya sea matrimonio o pareja de hecho y serán considerados como límite máximo a alcanzar, siendo el mínimo el correspondiente al propio trabajador/a.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.- En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento, Comunidad Autónoma y Administración del Estado, debiendo, por la comisión de seguimiento, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de eventual modificación o ampliación.

DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA.- Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 el Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas este convenio que afecten, entre otras pero no limitado a, las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de Los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

-Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

-Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

-Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes mencionadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

-Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión.

-Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón.

-Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión paritaria a este respecto se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

ANEXO I CLASIFICACION PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES

GRUPOS

Grupo A (A1): Titulado Superior, Licenciado Universitario.

Grupo B (A2): Titulado Medio, Diplomado Universitario, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C (C1): Bachiller superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D (C2): Graduado escolar, Graduado en ESO, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: (Agrupaciones Profesionales) Certificado de escolaridad o estudios primarios.

CATEGORIAS PROFESIONALES – PUESTOS AYUNTAMIENTO DE MUNIESA.

GRUPO A1:

Secretario-Interventor

GRUPO C

Oficial 1ª. Servicios múltiples

GRUPO D

Auxiliar Administrativo

Auxiliar Biblioteca-Telecentro

GRUPO E

Ordenanza-Subalterno

Operario-Peón

Personal de limpieza

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL – CALCULADO A JORNADA COMPLETA.

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	NIVEL	CTO DESTINO	CTO ESPECIFICO	TOTAL MENSUAL
GRUPO C					
Oficial S Múltiples	720,02	18	394,79	403,15	1517,96
GRUPO D					
Aux. Advo	599,25	15	327,44	345,48	1272,17
Aux. Biblioteca	599,25	14	305,01	344,25	1248,51
GRUPO E					
Alguacil	548,47	14	305,01	324,61	1178,09
Peón S Múltiples	548,47	12	260,07	299,44	1107,98