



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

6206

## RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de los Empleados Públicos Laborales del AYUNTAMIENTO DE PANTICOSA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de los Empleados Públicos Laborales del AYUNTAMIENTO DE PANTICOSA (código de convenio número: 22001052012008), suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical U.G.T., con vigencia desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca hasta el 01-05-2015, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

## ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 24 y siguientes de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre (BOE 28-12-2012), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y las Leyes de Presupuestos que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 24 de octubre de 2013. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón

**CONVENIO****CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE PANTICOSA (HUESCA)****CAPITULO I  
CONDICIONES GENERALES****Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos trabajadores laborales, de carácter fijo, indefinido o temporal, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Panticosa, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

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

**Artículo 2º.- VIGENCIA.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de su publicación hasta el 1 de mayo de 2015, salvo en la aplicación de la jornada semanal de 37 horas y media, que se hará al día primero del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

**Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.**

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio, para ello deberá presentar por escrito la correspondiente comunicación ante la autoridad laboral, dando conocimiento a la otra parte. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo mínimo de un mes anterior a la finalización de la vigencia pactada. Una vez producida la denuncia y hasta que se consiga un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual se considerara prorrogado y en vigor durante dos años.

**Artículo 4º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.**

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

**Artículo 5º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

Para velar por la correcta interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria, integrada por tres miembros de cada parte, uno de los cuales por cada parte serán el Presidente de la Corporación Municipal y el Delegado de Personal, realizará las funciones de Secretario, el que lo sea del Corporación o funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Asimismo podrán participar los asesores respectivos, con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

**CONVENIO (continuación)**

- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Seguimiento de la implantación de las medidas para la igualdad entre hombres y mujeres y acceso de personas con discapacidad.
- Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

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

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

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

El Secretario de la Comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al Delegado del Personal.

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

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

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

**CAPITULO II****JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS****Artículo 6º.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Corporación será de 37.5 horas semanales, o de 1.665 horas en cómputo anual, conforme al siguiente cuadro detallado:

|   |         |
|---|---------|
| Jornada Semanal de 37 y media horas (7 horas y media diarias) |         |
| Horas anuales (52 semanas y 1 día)                            | 1.957.5 |
| A DESCONTAR.....  |         |
| Fiestas nacionales que dicte el Gobierno                      | 10      |

**CONVENIO (continuación)**

|  |    |       |
|--|----|-------|
| Fiestas en Aragón dictadas por la D.G.A. | 2  |       |
| 2 días de fiestas locales                | 2  |       |
| <b>Suman Festivos ...</b>                | 14 | 105   |
| Vacaciones: días laborables              | 22 | 165   |
| Días de asuntos propios                  | 3  | 22,5  |
| 24 y 31 de Diciembre                     |    |       |
| <b>Total Descuentos....</b>              |    | 292,5 |
| <b>JORNADA ANUAL</b>                     |    | 1.665 |

Se podrán establecer otro tipo de jornadas con cómputos anuales mayores, siempre en función de las razones de dedicaciones que se pacten. Las cuales serán contempladas en el Capítulo de Retribuciones

**Artículo 7º.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral con carácter general será continuada de Lunes a Viernes. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante 24 horas.

Las condiciones especiales de la distribución de los horarios vendrán determinadas por las especiales condiciones para la prestación de los servicios. La aplicación de nuevos horarios, o la revisión o modificación de los actuales, requerirá para su aprobación de la convocatoria al efecto de la Comisión Paritaria del Convenio con una antelación mínima de un mes a la fecha de aplicación. La Comisión Paritaria del Convenio podrá proponer a las mismas las alegaciones que se consideren oportunas.

**CUADRO DE DISTRIBUCIÓN HORARIA:**Oficinas municipales

De Lunes a Viernes en horario de 7,30 a 15 horas. Se procurará que la distribución de las vacaciones y del disfrute de días por asuntos propios de los encargados de las Oficinas municipales se efectúe de manera que esté siempre una persona de atención al público.

En todo caso será obligatorio permanecer en la oficina entre las 9,15 horas y las 14 horas, el resto de la jornada diaria será cumplimentada entre las 7,30 horas y las 19 horas, siempre que este cubierto el horario de atención al público.

Brigada de Obras y Servicios:

De Lunes a Domingo en horario de 7,30 a 15 horas. Se establecerá la posibilidad de adelantar la hora de entrada, en función de la época del año, y con la finalidad de aprovechar al máximo la luz del día.

Se podrán llegar a acuerdos con el delegado Sindical sobre posible aplicación, de forma excepcional y de forma temporal, de jornada partida de mañana y tarde .

Biblioteca y Archivo:

De Lunes a Viernes a jornada partida de 12:00 a 14:00 horas y de 18:00 a 21:00 horas, con flexibilidad de una hora en entrada/salida por la tarde.

Turismo:

Lunes a Domingo hasta cumplimentar la jornada semanal en horario de mañana y tarde.

Limpieza:

La duración de sus contratos se establecerá de tal forma que se respeten los actuales cuadrantes de horario de los distintos servicios, y que el cómputo total de la jornada trabajada durante el contrato suponga una jornada semanal de 37 horas y media.

Escuela de Educación Infantil:

Personal a jornada completa: Jornada semanal de 37 horas y media en horario especial según cuadrantes, distribuida en turnos de mañana y tarde, de tal forma que en tanto en temporada alta como baja la jornada

**CONVENIO (continuación)**

sea de 37 horas y media semanales. En temporada alta la Escuela de Educación Infantil permanecerá abierta de lunes a domingo y en temporada baja de lunes a viernes.

Instalaciones Deportivas:

Trabajo a turnos rotativos de Lunes a Domingos. El cuadrante de turnos garantizará una media de dos días de libranza a la semana y la compensación por los festivos trabajados.

Para una mejor planificación del cuadrante de turnos se contemplará la posibilidad de realizar también la actividad en jornada partida de mañana y tarde.

**Artículo 8º.- CALENDARIO LABORAL.**

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral de cada una de las unidades administrativas para el año siguiente, de acuerdo con los días establecidos por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal.

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante éstos dos días, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

**Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.**

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo, siempre que se realicen 6 o más de forma continuada.

La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que como criterio general no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

**Artículo 10º.- VACACIONES ANUALES.**

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente.

Las peticiones sobre las fechas de disfrute de las vacaciones, salvo situación razonada, se entregarán antes del uno de marzo de cada año. Y con criterio general, el disfrute de las mismas se realizará fuera de las temporadas altas de verano e invierno. Se entiende por temporada alta en verano el mes de Agosto y por temporada alta en invierno del Puente de la Inmaculada y de la Constitución y del 22 de Diciembre al 6 de Enero y Semana Santa de Lunes a Viernes

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal afectado, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación. Para determinar los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

Los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, tendrán prioridad para la fijación de sus vacaciones dentro del periodo escolar de vacaciones.

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

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse de forma ininterrumpida o partidas como máximo en dos periodos. Los periodos mínimos serán de cinco días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento u Organismo, previa consulta con los representantes legales de los empleados públicos.

**CONVENIO (continuación)**

Las vacaciones anuales comenzarán obligatoriamente en día laborable, entendiéndose por tal el que en el centro y para el trabajador tenga esa consideración de acuerdo con el calendario laboral pactado.

En el supuesto de incapacidad transitoria y cuando está suponga imposibilidad del disfrute de vacaciones anuales éstas se disfrutaran cuando cese la situación de IT.

**Artículo 11.- PERMISOS.**

Los trabajadores del Ayuntamiento de Panticosa tendrán los siguientes permisos:

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- f. Por 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 ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente cualquiera de los progenitores podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados 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.
- h. 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.
- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % 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.
- j. Por razón de edad o salud. Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de 65 años podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- k. Por 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. Se entienden incluidas las situaciones siguientes:

-Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

-Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que esté a su dependencia y éste no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de

**CONVENIO (continuación)**

impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo

- Habrá 37.5 horas al año para aquellas situaciones que no se vean recogidas en el capítulo de permisos.

1. Por asuntos particulares, tres días.

. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a. Permiso por parto: 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, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el 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 permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

- b. Permiso por 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, 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.

**CONVENIO (continuación)**

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, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

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

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

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

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

- c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a y b.

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

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

- d. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

**CONVENIO (continuación)**

- e. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

**Artículo 12º.- LICENCIAS.**

**1.- MATRIMONIO:** Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de 15 días de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida a tal efecto.

**2.- LICENCIA SIN SUELDO:** El personal que tenga al menos un año de antigüedad al servicio de la Corporación y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración no podrá exceder de 3 meses al año.

**3.- DIVORCIO:** Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

**CAPÍTULO III****SITUACIONES Y EXCEDENCIAS****Artículo 13º.- SITUACIONES.**

Los trabajadores del Ayuntamiento podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a. Servicio activo.
- b. Servicios especiales.
- c. Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d. Excedencia.
- e. Suspensión de funciones

**CONVENIO (continuación)**

Las situaciones administrativas se regularan por la ley 7/2007, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa de aplicación.

Artículo 14º.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia de los trabajadores podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a. Excedencia voluntaria por interés particular.
- b. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c. Excedencia por cuidado de familiares.
- d. Excedencia por razón de violencia de género.

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

2. Los trabajadores con al menos una antigüedad en el ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en el Ayuntamiento de Panticosa durante el periodo establecido, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como empleado público de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. 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 acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

**CONVENIO (continuación)**

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los trabajadores en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**CAPITULO IV****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 15º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN**

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

**Grupo A**, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

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

**Grupo B**. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

**Grupo C**. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

**Las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación:** para su acceso no se exige estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

**Artículo 16º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios municipales. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recoge en el Anexo I.

**CONVENIO (continuación)**

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y complemento específico, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, proceso para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la Comisión Paritaria.

| Categoría Profesional               | Grupo | Nivel |  |
|-------------------------------------|-------|-------|--|
| Maestro de Guardería                | A2    | 18    |  |
| Técnico Administrativo              | C1    | 22    |  |
| Encargado Biblioteca                | C1    | 22    |  |
| Técnico de Jardín de Infancia       | C1    | 16    |  |
| Auxiliar Administrativo             | C2    | 18    |  |
| Auxiliar de Turismo                 | C2    | 18    |  |
| Oficial 1ª Servicios Múltiples      | C2    | 18    |  |
| Oficial 2ª Servicios Múltiples      | C2    | 18    |  |
| Socorrista                          | C2    | 18    |  |
| Peón                                | AP.   | 14    |  |
| Operario Limpieza                   | AP    | 14    |  |
| Técnico coordinador de deportes     | A2    | 22    |  |
| Oficial de Instalaciones Deportivas | C2    | 18    |  |

**Artículo 17º.- CARRERA PROFESIONAL.**

La carrera profesional de los trabajadores municipales vendrá determinada además por la adquisición de un determinado - grado personal -, que podrá ser mejorado a lo largo de los años de servicio, aún cuando no medie cambio de puesto de trabajo, mediante el cumplimiento de los requisitos objetivos que se señalen por la Corporación al amparo de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La carrera profesional se basará exclusivamente en requisitos objetivos, bajo los criterios de mérito y capacidad y de su aplicación se dará cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio e ira ligada a los sistemas de evaluación del desempeño que se puedan desarrollar.

**CAPITULO V****RETRIBUCIONES****Artículo 18º.- NORMAS GENERALES.**

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

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

**Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.**

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

**1.- SUELDO BASE:**

Se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales.

**2.- ANTIGÜEDAD:**

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Corporación tanto en calidad de

**CONVENIO (continuación)**

funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía se fija por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad, que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe.

**3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

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

**Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.****1.- COMPLEMENTO DE DESTINO - NIVEL:**

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Su cuantía será la que se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año

**2.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO:**

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

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en el Anexo, y serán revisadas por la Comisión Paritaria cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen.

**3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:**

Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Y en especial por la ejecución de obras o de trabajos en plazos determinados.

Su aplicación, que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, será previamente informada al Delegado de Personal, el cual podrá presentar las alegaciones estime convenientes para su posterior análisis y negociación.

**5.- PLUSES Y GRATIFICACIONES:**

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable,

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

**A) En función del sistema horario aplicado en la prestación de los servicios:**

**De Guardia localizada.-** Retribuye la situación de guardia localizada fuera de la jornada laboral. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en función de que el sistema de guardias establecido sea diario, semanal o de fin de semana, en caso de actuación las horas trabajadas se retribuirán como horas extras y su realización será obligatoria, su cuantía en función de la prestación del servicio en día laborable, fin de semana, festivos o días de libranza. Tendrá una cuantía de 150 Euros por semana, incluyendo esta la revisión diaria del depósito del Agua y PAPELERAS.

**Nocturnidad.-** Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, su cuantía será del 25% del valor de la hora aplicable según el régimen de jornada en la que se realicen. Su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria, salvo que el tiempo trabajado sea superior a la mitad de su jornada, en cuyo caso se percibirá por la totalidad. Cuando se contemplen de manera expresa categorías nocturnas, o cuando el horario sea nocturno por su propia naturaleza, esta situación se valorará

**CONVENIO (continuación)**

De Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos. Su cuantía será de 49,00 € euros por día trabajado o la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de 7,00 horas.

Además se retribuirá a los trabajadores con 10 Euros por Domingo Trabajado. En aquellos casos en que la jornada laboral sea igual o superior al 60% de su jornada habitual, se cobrará el 100% del plus de festividad.

Esta cantidad, para años sucesivos, se modificará conforme al incremento salarial que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Festividad especial: Este plus tendrá una cuantía de 75 euros para el que trabaje una jornada de 7 horas y media entre las 08:00 horas y las 22:00 horas, en caso de que sea una jornada menor se aplicara la parte proporcional del plus. Estos días serán los siguientes 24 de diciembre, 25 de Diciembre, 31 de Diciembre, 1 de Enero y los dos días de fiestas locales, la percepción de dicho plus será incompatible con la percepción del plus de Festividad. En todo caso estos días serán recuperables.

B) En función de las especiales condiciones en la prestación de los servicios:

Por Limpieza de Nieve.- Destinado a retribuir al personal que realice las actividades y servicios necesarios para la limpieza de las vías públicas y carreteras obstaculizadas por nieve, mediante la utilización de medios técnicos y vehículos especiales:

Quedando la retribución por estas horas fuera de la jornada laboral, de la siguiente manera:

Entre las 15 y las 22: 00 horas 24 euros por hora trabajada.

Entre las 22:00 y las 7:00 de la mañana serán a 27 euros.

En días que el convenio considera como festivos, en horario de 7:00 a 22:00 serán a 27 euros.

En los Sábados entre las 7:00 y 22: 00 horas será de 24 euros.

Estas percepciones no serán compatibles con la percepción del plus de festividad.

El máximo anual será de 80 horas extraordinarias.

Por Mayor Función: Destinado a retribuir al personal que realice de forma temporal cometidos profesionales encuadrados en una categoría profesionalmente superior. Su importe será igual a la diferencia salarial existente entre ambas categorías durante el tiempo que dure dicha actividad.

Plus de Dirección de la Escuela Infantil. Las labores de Responsable del servicio se gratificarán con un plus de coordinación que se retribuirá con una cantidad fija de 120 euros.

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios: Retribuye servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, dicho concepto no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

C1) Por enterramientos: un plus de 50 euros. Este plus será compatible con el cobro de horas extraordinarias.

Plus de Actividad por necesidad del servicio, estas necesidades se pactaran previamente con la representación legal de los trabajadores, será de obligado cumplimiento. Se compensara al trabajador con el precio de Hora Extraordinaria, y este tiempo será recuperable.

**Artículo 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, 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

**CONVENIO (continuación)**

trabajador/a el número de 80 horas extraordinarias al año, consideradas con respecto a la jornada máxima anual.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Sólo podrán ser exigibles cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes de la misma forma los eventos atípicos que programe el Ayuntamiento. El devengo de la hora extraordinaria será a razón de las siguientes cantidades 20 Euros, esta cantidad se incrementará cada año conforme al aumento que establezca la Ley General de Presupuestos.

Este precio será para las 30 primeras horas extraordinarias del año natural. A partir de las 31 horas realizadas al año se percibirá 18 euros la hora

Su pago se hará efectivo en la nómina correspondiente al cierre del mes y el control de las mismas se efectuará a través de los partes semanales de actividad.

El valor de la hora extraordinaria se actualizará en el incremento general fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año, estos partes tendrán el visto bueno del responsable de la actividad y deberán ser comunicados obligatoriamente en la oficina diariamente.

Si se optara por la opción de compensación horaria por descansos, cada una de las horas realizadas de lunes a viernes se computará a razón de 1 hora y 30 minutos, y las realizadas en festivos o fines de semana lo serán a razón de 1 hora y 45 minutos. En ambos casos, serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, y siempre que se solicite a instancia del trabajador/a, o bien a propuesta del Ayuntamiento.

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

**Artículo 22º.- FORMULA SALARIO HORA.**

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

**Artículo 23º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.****INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.**

A los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal, se les aplicará con carácter general para el periodo de vigencia del presente Convenio una indemnización por alojamiento y manutención de 50 euros en caso de hacer noche; en caso de que no se pernocte se presentará la factura correspondiente. El kilometraje se fijará en 0,25 euros por kilómetro.

En el supuesto de que tuviese algún accidente o siniestro cuando utilice un vehículo propio para los desplazamientos realizados por indicación de la Corporación y en razón de su trabajo y siempre que el trabajador haya cumplido las normas generales de circulación, la Corporación se compromete a realizar la compensación correspondiente, la cual será estudiada, valorada y aprobada por la Comisión Paritaria del Convenio, en reunión convocada al efecto.

**Artículo 24º.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.**

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

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

**Artículo 25º.- ANTICIPOS.**

**CONVENIO (continuación)**

El personal con relación laboral de carácter fijo o indefinido, podrá solicitar, a través de la Comisión Paritaria del Convenio, la concesión de un anticipo reintegrable de un importe máximo de 2000 euros. La solicitud, que se presentará debidamente justificada y documentada, será estudiada y contestada motivadamente en el plazo máximo de un mes desde la fecha de registro de la citada solicitud. El reintegro del anticipo se realizará por retención de la parte proporcional en la nómina durante un período de doce meses, no pudiéndose solicitar otro anticipo hasta que se haya liquidado el anterior.

**CAPITULO VII****ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL****Artículo 26º.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (O.E.P.), con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la O.E.P. en el correspondiente Boletín Oficial, la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

La Oferta de Empleo Público se desarrollara conforme a las siguientes fases:

Por movilidad interna voluntaria.

Por promoción interna.

Por nuevo ingreso.

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción.

Previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se convocarán los puestos objeto de concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro por parte de la Corporación, a propuesta de los Delegados de Personal. Dichos vocal, asistirá al tribunal a título particular y deberá tener una titulación superior o igual a la plaza convocada, formarán parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

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

Acceso de Minusválidos.- La Corporación reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos o psíquicos que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

**Artículo 27º.- MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA.**

La movilidad interna, podrá ser temporal y entre las entidades mercantiles del ayuntamiento, consiste en el cambio o adscripción de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no singularizado. El trabajador en todo caso conservara todos sus derechos en la plaza de origen.

Las vacantes existentes, en cualquier entidad de capital 100 % público, podrán ser solicitadas en convocatoria abierta antes de su inclusión en los turnos de promoción interna o libre. Las solicitudes serán

**CONVENIO (continuación)**

examinadas por la Comisión Mixta de Seguimiento, la cual en base a criterios públicos y objetivos decidirá sobre su aceptación o denegación.

El procedimiento de movilidad interna será el utilizado para los trabajadores que se reincorporen desde una situación de excedencia sin derecho de reserva de puesto de trabajo.

**Artículo 28º.- PROMOCIÓN INTERNA.**

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

La Corporación se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente.

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 este en posesión de la titulación exigible.

La valoración de méritos será la siguiente:

Antigüedad: 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 10 puntos.

Formación Profesional: Hasta 5 puntos (máximo 200 horas).

Experiencia profesional en el puesto: Hasta 15 puntos.

Experiencia profesional análoga en otras administraciones públicas hasta 7 puntos.

Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

Entrevista, a criterio del tribunal: Hasta 5 puntos.

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 tengan al menos diez años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Corporación a tal efecto. Será de aplicación lo anterior en las promociones de Agrupación profesional a C2

**Artículo 29º.- NUEVO INGRESO.**

Toda selección de personal laboral fijo se deberá realizar mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de valoración de méritos, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

La Legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos locales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

**Artículo 30º.- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.**

La Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla municipal, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

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

**Artículo 31º.- FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA.**

**CONVENIO (continuación)**

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

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

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

Grupos A1 y A2: Cuatro meses.

Grupos C1 y C2: Dos meses.

Otras agrupaciones profesionales: 15 días.

**Artículo 32º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.**

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 prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la Oferta de Empleo Público anual, la Corporación se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

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

La Corporación, previo acuerdo con el Delegado de Personal se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal.

**Artículo 33º.- FORMACIÓN.**

La Administración Municipal precisa cada vez más de conocimientos renovados, y de su adaptación a nuevos perfiles y aptitudes profesionales. En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos, se articulan los siguientes derechos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

b) A preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a exámenes.

c) Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Corporación, y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, podrá organizar cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados públicos locales a las

**CONVENIO (continuación)**

modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a municipal, dando publicidad a los mismos a través del tablón de anuncios de la Corporación.

**CAPÍTULO VII****MEJORAS SOCIALES**

Artículo 34º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

**Si la IT deriva de contingencias comunes:**

- Durante los tres primeros días de baja se reconoce un complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.

-Desde el cuarto día al vigésimo se reconoce un complemento retributivo suficiente para que el trabajador perciba el 75% de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.

- Desde el vigésimo primero, se reconoce un complemento retributivo suficiente para que el trabajador perciba el 100 % de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.

**Si la IT deriva de contingencias profesionales:** la prestación será del 100% desde el primer día.

En el caso de Hospitalización u operación quirúrgica se percibirá el 100 % de las retribuciones desde el primer día de la Incapacidad Temporal.

En el caso de que la enfermedad grave (según la lista del real decreto 1148/2011) el comité de salud laboral tratara la consideración de excepcionalidad.

Tratamiento de Recaídas: se considerara una sola solución de I.T., sometido a un único plazo, y el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la I.T. de la que deriva la recaída.

En el resto de supuestos extraordinarios serán valorados por el comité de prevención de Riesgos Laborales.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

En los supuestos de ausencia del trabajo y siempre previa justificación médica el trabajador podrá ausentarse del trabajo sin pérdida retributiva alguna durante 4 días al año.

Artículo 35º.- JUBILACIÓN.

1.-JUBILACIÓN PARCIAL: Los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para la jubilación parcial, comunicaran al Alcalde Presidente a través de instancia su voluntad y se iniciara de oficio por parte del ayuntamiento los trámites necesarios para la Jubilación parcial.

Artículo 36º.- PLANES DE PENSIONES.

Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, la Corporación se compromete a adherirse, siempre que la legislación vigente lo permita y en función de las disponibilidades presupuestarias el 1 de enero de 2014, a los que, reuniendo las condiciones previstas por la citada Ley, sean diseñados a tal fin por la FEMP, FAMCP, Diputaciones Provinciales o D.G.A.

Las condiciones de adhesión al Plan, requisitos de aplicación y cuantías mínimas a aportar, serán aprobadas por la Comisión de Acción Social.

Artículo 37º.- SEGURO DE ACCIDENTES.

La Corporación a partir de la firma del presente Convenio suscribirá una póliza de accidentes colectiva, cuyas garantías quedarán referidas al personal fijo, indefinido o con contrato igual o superior al año, única y exclusivamente sobre los accidentes corporales ocurridos a éstos tanto en su vida privada como durante el desempeño de cualquier otra actividad, sea remunerada o no.

**CONVENIO (continuación)**

La póliza cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes:

|                                   |                 |
|-----------------------------------|-----------------|
| Fallecimiento por cualquier causa | 18.030,36 euros |
| Invalidez Permanente              | 36.060,73 euros |

Tales indemnizaciones se abonarán a los beneficiarios del trabajador conforme a la póliza de seguros contratada por el Ayuntamiento.

**Artículo 38º.- 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 39º.- ASISTENCIA LETRADA.**

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

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

**Artículo 40º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.**

En caso de suspensión temporal del permiso de circulación por causas ajenas a la voluntad del trabajador/a que no sean objeto de acción dolosa o de falta laboral grave o muy grave, y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones. Si la retirada de la licencia de conducir fuera por un tiempo no superior a un año, y no pueda desarrollar de forma adecuada su puesto de trabajo, la Corporación deberá reservar el puesto de trabajo con reincorporación automática el mismo día en que le sea devuelta la licencia, siempre y cuando la causa que motivó dicha retirada no suponga una infracción laboral grave o muy grave.

Durante los tres primeros meses la Corporación deberá encuadrarlo a otro trabajo en alguna de sus dependencias, pasando a percibir la retribución correspondiente al nuevo puesto.

En el caso de que una vez reincorporado a su puesto original de trabajo y en un plazo no superior a un año fuese reincidente, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

**41.1. PREMIO A NATALIDAD:**

El trabajador o trabajadora municipal percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 250 euros por cada hijo biológico nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

**41.2 PREMIO A LA PATERNIDAD.**

La cantidad equivalente a 3 días de jornada, el cobrar la cantidad en descanso o en retribución será decisión del Ayuntamiento, y de ser en descanso se podrá disfrutar en los 4 meses siguientes al hecho causante.

**41.3. Ayuda al deporte.**

La corporación facilitará a través de un sistema de bonos del 50 % de descuento el acceso a las instalaciones deportivas municipales a todos los empleados municipales que tengan una antigüedad reconocida de 4 meses, a sus cónyuges parejas de hecho e hijos.

**CAPITULO VIII.**

**CONVENIO (continuación)****DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES****Artículo 42º.- DEBERES Y OBLIGACIONES.**

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de función pública local, tanto en lo concerniente a sus deberes y obligaciones, como en lo establecido en materia de régimen disciplinario.

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto en los artículos, 52 , 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público y 146 a 152 del Real Decreto 781/86, sobre Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, artículo 31 de la Ley 30/1984, de Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 33/86, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de la jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de los haberes, que no tendrá carácter sancionador.

**Artículo 43º.- DESPIDO IMPROCEDENTE**

En el supuesto de despido del personal laboral, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, y adquirida firmeza, dentro del plazo legal señalado, procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando el despido fuera acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

**CAPITULO IX****DERECHOS SINDICALES****Artículo 44º.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.**

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

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

Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

Proponer un vocal en los tribunales de oposición con voz y voto.

Presencia con voz, como observador, en las Comisiones Municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal de la Corporación.

El mismo crédito horario que el delegado unitario.

Otros Derechos Sindicales:

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

Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráficos de la Corporación a efectos sindicales.

**Artículo 45º.- DERECHO DE REUNIÓN.**

Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

El/a Delegado/a de Personal.

Los trabajadores avalados por el 33%, al menos, de toda la plantilla, para ello presentaran escrito de petición con las firmas correspondientes.

Se autorizarán al menos dos reuniones al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.

**CONVENIO (continuación)**

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.

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

**Artículo 46º.- GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable del Delegado de Personal, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemplará cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

**CAPITULO X****SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 47º.- NORMATIVA APLICABLE.**

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

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

**Artículo 48º.- EL DELEGADO/ A 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 Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

**Artículo 49º.- MEDIDAS PREVENTIVAS**

Los/as trabajadores/as 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.

Con tal finalidad se establecerán las siguientes medidas de prevención y protección:

A) MAPA DE RIESGOS: Se acuerda potenciar las medidas de prevención de riesgos laborales, implicando a la Corporación y a los trabajadores en su aplicación. Se diseñará un mapa de riesgos y se analizará el plan de evacuación y emergencias, en especial para la Residencia.

Los trabajadores se comprometen a la asistencia y participación en los cursos que sobre seguridad y salud se organicen por la Corporación, o en concierto con otras instituciones.

B) REVISIONES MÉDICAS: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

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

**CONVENIO (continuación)**

C) TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la C.E.E. 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.

D) PROTECCIÓN DE LA VISTA Y DEL OIDO: Los trabajadores que como consecuencia de las condiciones de su puesto de trabajo, precisen de la utilización de gafas graduadas o de audífonos, o que los mismos sean diagnosticados por defectos en la visión o en la audición del trabajador, recibirán una subvención que cubrirá la totalidad de las lentes y audífonos, y hasta un 75% del valor de las monturas y por un importe máximo de 100 euros.

**Artículo 50º.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.**

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

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

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

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

**Artículo 51º.- 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/as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados. En todo caso, el trabajador se compromete a mantener la ropa en buen estado de limpieza, cuidado e higiene.

En cualquier caso se ajustarán a lo acordado por el/la Delegado/a de Prevención.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Adicional Primera.- NO DISCRIMINACIÓN.**

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

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

**Adicional 2ª.- FUNCIONARIZACIÓN.**

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de junio, la Corporación, previa negociación en la Comisión Paritaria de Seguimiento, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, y en especial de aquellos en los que sea necesario adecuar las categorías profesionales a la normativa exigible en materia de tributos en las Administraciones Locales.

**CONVENIO (continuación)**

Las pruebas aplicadas en los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente, y como norma general, las convocatorias se harán por categorías.

A los candidatos se les facilitará la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

**ANEXO PLAN CONCILIA**

El Ayuntamiento de Panticosa se adhiere al Plan Concilia de la DGA, referente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.