

d) No estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad (o en su caso, estar en disposición de cesar en la actividad incompatible con el cargo, en el supuesto de resultar nombrado para el mismo), ni prohibiciones a que hace referencia el art. 14 del Reglamento de los Jueces de Paz.

Tercera.- Las instancias solicitando formar parte de la convocatoria, suscritas por los aspirantes, se dirigirán al Alcalde de la Corporación, incluirán los datos personales (nombre y apellidos, D.N.I., dirección, profesión y nivel de estudios terminados) y deberán manifestar que reúnen todos los requisitos legalmente exigidos.

El plazo de presentación será de 20 días naturales, contados a partir del día siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín.

Cuarta.- La elección del cargo de Juez de Paz Sustituto, se efectuará por Pleno del Ayuntamiento, con el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de sus miembros, entre las personas que, reuniendo las condiciones legales, así lo soliciten. Si no hubiera solicitantes, el Pleno elegirá libremente, con sujeción a los mismos requisitos de procedimiento.

Abizanda, a 16 de septiembre de 2008.- El alcalde, Fernando Torres Lacambra.

Administración Autónoma

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y

TURISMO

SERVICIO PROVINCIAL

6014

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica en MONZON, expediente AT-214/2008

A los efectos previstos en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/92, se somete a información pública la siguiente solicitud de autorización de instalación eléctrica.

Peticionario: COMUNET, S.L. Y OPM, S.A.- Partida La Armentera, Pol. 42, Parc. 108.- MONZON

Finalidad: dotar de suministro eléctrico a dos instalaciones industriales en la Partida La Armentera de Monzón (Huesca)

Características: Línea subterránea M.T., de 10 kV, con origen y final en red CD «Armentera-Canales» de Endesa con entrada y salida en C.D. nº 1 y nº 2, de 1,62 km de longitud, conductores RHV 18/30 kV 3x1x240 mm2 Al. Y RHV 18/30 kV 3x1x400 mm2 Al.

Centros de seccionamiento nº 1 y nº 2, con sus correspondientes celdas.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto y, en su caso, presentar sus alegaciones, por duplicado, en este Servicio Provincial, sito en Plaza Cervantes, nº 1 (Edificio Múltiple), durante el plazo de Veinte días.

Huesca, 4 de septiembre de 2008.- El director del Servicio Provincial. El secretario del Servicio Provincial. Por Suplencia (Decreto 74/2000) Antonio Lorenzo Isardo.

6033

ANUNCIO del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa de instalación eléctrica en MONZON, expediente AT-213/2008

A los efectos previstos en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Ley 30/92, se somete a información pública la siguiente solicitud de autorización de instalación eléctrica.

Peticionario: OPM, S.A.- C/ Tirso de Molina, 27.- CORNELLA DE LLOBREGAT (BCN)

Finalidad: suministrar energía eléctrica a unas instalaciones industriales, sitas en la Partida «La Armentera», Polígono 42, Parcela 109 de Monzón (Huesca)

Características: Línea subterránea M.T., de 10 kV, preparada para 25 kv, con origen en Centro de Seccionamiento de ENDESA DISTRIBUCIÓN y final en CT «OPM,S.A.», de 0,356 km de longitud, conductores RHV 18/30 KV 3x1x240 mm2 Al.

C.T. «OPM, S.A.», de tipo interior en edificio prefabricado de hormigón, con 2 transformadores, uno de 1.600 kVA y otro de 400 KVA de potencia.

Todas aquellas personas o entidades que se consideren afectadas, podrán examinar el proyecto y, en su caso, presentar sus alegaciones, por duplicado, en este Servicio Provincial, sito en Plaza Cervantes, nº 1 (Edificio Múltiple), durante el plazo de Veinte días.

Huesca, 4 de septiembre de 2008.- El director del Servicio Provincial. El secretario del Servicio Provincial. Por Suplencia (Decreto 74/2000) Antonio Lorenzo Isardo.

6179

AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA

INSTALACIÓN ELÉCTRICA - EXPEDIENTE AT-198/2008

RESOLUCIÓN del Director del Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Huesca, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente iniciado en este Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo, a petición de ENVASES PLASTICOS DE ARAGON SLU, con domicilio en Paratge Vinya Rohans, s/n de TORROELLA DE MONTGRÍ (GERONA), solicitando autorización para el establecimiento de la instalación Línea subterránea media tensión y centro de transformación y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 54/97, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico

Visto el Proyecto de la instalación redactado por D. Joan Vila Mans, Ingeniero Industrial, colegiado nº 8879, visado nº 6523/08 por el Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja, para ENVASES PLASTICOS DE ARAGON SLU

Este Servicio Provincial ha resuelto:

AUTORIZAR y APROBAR EL PROYECTO DE EJECUCIÓN de la instalación eléctrica emplazada en SARIÑENA, con el cumplimiento de las condiciones relacionadas en los informes emitidos por los organismos afectados.

La finalidad de la instalación es dotar de suministro eléctrico a una fábrica de impresión de embalajes en el Polígono Industrial El Puyalón de Sariñena (Huesca) y sus características básicas se describen a continuación:

Línea subterránea M.T., de 25 kV, con origen en CT Z71203 y final en nuevo centro de medida (entrada/salida), de 0,018 km de longitud, conductores RHZ 18/30 3x1x240 mm2 Al.

C.T., de tipo interior en edificio prefabricado, con 1 transformador, de 1600 kVA de potencia

Esta autorización se otorga sin perjuicio e independientemente de las autorizaciones, licencias o permisos de competencia municipal, provincial y otras, necesarias para la realización de la instalación.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Consejero de Industria, Comercio y Turismo en el plazo de un mes, sin perjuicio de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Huesca, a 9 de septiembre de 2008.- El director del Servicio Provincial. El secretario del Servicio Provincial. Por Suplencia (Decreto 74/2000) Antonio Lorenzo Isardo.

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

6206

Visto el Texto del III CONVENIO COLECTIVO DEL AYUNTAMIENTO DE SALLENT DE GÁLLEGO, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la central sindical U.G.T., a regir del 01-01-2008 al 31-12-2011, de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con código de convenio 2200692, 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 del art. 22 y siguientes de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE 27-12-2007), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.008 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 11 de septiembre de 2008.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE SALLENT DE GÁLLEGO (HUESCA)

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal al servicio del Ayuntamiento o de las ENTIDADES u ORGANISMOS de Derecho Público o Mercantil de él dependientes, con régi-men jurídico laboral de carácter fijo, indefinido o temporal.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos «trabajador» o «trabajadores», a sus sinónimos y a las denominaciones de las categorías profesionales, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

Artículo 2º.- VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

Artículo 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Artículo 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo o 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 6º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.

Para velar por la correcta interpretación del Convenio se crea una Comisión Paritaria, integrada por El Presidente de la Corporación Municipal y un concejal y dos delegados sindicales, 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 del Convenio 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.
- 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.
- 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 dos meses extraordinaria siempre que lo 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 de Personal.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 7º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.561 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 35 horas.

JORNADA SEMANAL, de 35 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) = 1.827 horas

DEDUCCIONES:

Fiestas nacionales que dicta el Gobierno.

Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma.

Fiestas locales.

24 y 31 de Diciembre

7 Días de Asuntos propios

22 Días laborables de vacaciones

TOTAL DEDUCCIONES: 45 días = 315 horas.

COMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 sem. y 1 día * 7) = 1.827 horas

Deducciones. (46 días* 7) = 322 horas

TOTAL ANUAL = 1.512 horas.

Artículo 8º.- 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 se recogen en Anexo IV y su modificación se realizará previa consulta con la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

La realización de una jornada superior a la pactada y la especial disponibilidad en la misma se contemplan en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 9º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará si procede la revisión del calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con el Delegado de Personal.

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre. Cuando en determinados servicios sea imposible su disfrute, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente Los mismos serán recuperables o remunerados como horas Extraordinarias a elección del trabajador.

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

Artículo 10º.- PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutará dentro de su jornada laboral de una pausa de 25 minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que con carácter general no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 11º.- VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica será de 22 días laborables, excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado.

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

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

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

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del uno de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en periodos no inferiores a una semana natural.

Será preferente que uno de los periodos sea disfrutado entre el 1 de junio y el 30 de Septiembre, en caso de que una parte de las vacaciones no pudiera disfrutarse en este periodo por necesidades del servicio la empresa complementará los 22 días con cinco días hábiles de vacaciones anuales.

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. Según necesidades de servicio

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

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

b. 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.

A las vacaciones no podrán acumularse los días de asuntos propios.

Artículo 12.- PERMISOS.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

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

Igualmente se justificará su denegación.

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

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad 5 días hábiles, cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de afinidad o consanguinidad será de 2 días hábiles y de 4 días hábiles cuando se trate en distinta localidad.

b) 15 días por nacimiento, adopción de hijos, adopción o acogimiento familiar a disfrutar por el padre 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. De este periodo 13 días corresponden a lo reconocido por la Ley de Igualdad

En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

c) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que no supere los 300 Kilómetros de distancia y de tres días si los superase

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

e) Dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario y con posterior justificación médica.

g) 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 impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo, y con posterior justificación médica.

h) Protección del embarazo

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

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

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

i) Durante el tiempo que duren los Congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o forme parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc

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

k) Exámenes.

Durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

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

l) Divorcio

2 días por divorcio o separación matrimonial debidamente acreditada.

m).- Permiso retribuido de siete días laborables por asuntos particulares, cada año, además de los días de los asuntos particulares establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación.

Cada trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente con 24 antelación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo 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.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el treinta y uno de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes. (Siempre que no se deniegue el disfrute por parte de la Corporación, en cuyo caso no habrá límite para su disfrute)

Artículo 13º.- 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

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

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

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

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

b) Matrimonio- Registro de parejas estable no casada

15 días naturales por razón de matrimonio o constitución como parejas estable no casada.

El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o nueva pareja estable no casada, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

c) Gestación, alumbramiento y lactancia

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

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de 120 días ampliables por parto múltiple hasta dos semanas (2 semanas) más por cada hijo a partir del segundo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Estudios

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

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

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

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

e) Funciones sindicales

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Sin sueldo

Podrá concederse por el Ayuntamiento, previo informe del Jefe de Personal. La duración máxima de esta licencia será de seis meses cada dos años, debiendo justificar la causa.

Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

DISMINUCIÓN DE JORNADA

A.- Por guarda legal

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

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

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

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

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

B.- Por razón de edad o salud

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años (5 años) para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

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

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

CAPÍTULO III SITUACIONES Y EXCEDENCIAS

Artículo 14º.- SITUACIONES.

Los trabajadores al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en otras administraciones públicas.
- Expectativa de destino.
- Excedencia.

Estas situaciones se regularán conforme a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público ley 7/2007, en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 15º.- EXCEDENCIAS.

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

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

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- Por interés particular.
- Por agrupación familiar.
- Para el cuidado de hijos o familiares.
- Por cargo sindical.
- Voluntaria incentivada.
- Forzosa por expectativa de destino.
- Por violencia de Género, excedencia sin plazo máximo percibiendo durante dos meses las retribuciones íntegras.

En relación a todas estas excedencias, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la corporación, especialmente con ocasión de su reincorporación. A las Excedencias voluntarias y por interés particular no les será reconocida la antigüedad que pasen en este período.

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

Artículo 16º. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES.

Los trabajadores al servicio de la Corporación estarán sometidos al régimen de incompatibilidades establecido por la Ley 53/1984 de 26 de diciembre de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y al Real Decreto 598/1985 de 30 de abril por el que se aprueba su Reglamento de aplicación.

A efectos de la aplicación del artículo 16.4 de la citada Ley, tendrán la consideración de retribuciones básicas única y exclusivamente las derivadas de cómputo anual del sueldo base.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Los cuerpos y escalas 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.

Artículo 19º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsible 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.

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.

CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 20º.- NORMAS GENERALES.

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

Artículo 21º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1.- SUELDO BASE: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año. El Sueldo Base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B; C1, C2.

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 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, que se refleja en el Anexo III, se fija por la Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

Cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Para el personal con contrato fijo discontinuo, la antigüedad se calculará a razón de los años naturales contados desde su fecha de ingreso en la Corporación.

3.- PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y de prolongación de jornada fija.

Artículo 22º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

1.- 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 funcionario; y, en todo caso, se aplicarán los niveles mínimos existentes en la Diputación General de Aragón. Su cuantía será se fija en la Ley General de Presupuestos 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.

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

3.- COMPLEMENTO POR PROLONGACIÓN DE JORNADA: Para aquellos puestos de trabajo para los que se requiera una especial dedicación consistente en la prolongación de jornada, desde las 35 hasta las 40 horas semanales, se les adjudicará un Complemento de Prolongación de Jornada cuyo valor hora vendrá determinado por 1,20 veces el valor de la hora ordinaria (V.H.O.).

4.- COMPLEMENTOS PERSONALES: Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían 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.

5.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo, la cantidad asignada será como mínimo:

De 200 € para todas categorías.

Su aplicación que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la Comisión Paritaria.

6.- 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. Sus cuantías, así como las categorías o puestos de trabajo a los que les es de aplicación se reflejan en el Anexo III.

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

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, se determina en el Anexo III del Convenio

De FESTIVIDAD: Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en festivos, o domingos. Su cuantía será de 49,00 € euros por día trabajado en festivos nacionales, de la Comunidad Autónoma y Locales; y los Domingos se abonarán a razón de 25,00 € por Domingo trabajado, en ambos casos se devengará la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de 7 horas. Incompatible con horas extraordinarias

- En aquellos casos en que la jornada laboral es 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 para el Ayuntamiento.

- Festividad especial: Este plus tendrá una cuantía de 70,00 euros para el que trabaje desde las 18:00 horas del 24 de diciembre a las 24:00 horas del 25 de diciembre, y de las 18:00 horas del 31 de diciembre a las 24:00 del día 1 de Enero. No es acumulable al festivo normal.

NOCTURNIDAD: La horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo, en un 25% sobre el Salario Base, Complemento de Destino, Complemento Específico, y Antigüedad y que se abonará entero cuando el tiempo de trabajo supere las cuatro horas.

PLUS DE DIRECCION DE ESCUELA INFANTIL: Su cuantía será de 200 € mensuales. Este plus se percibirá en función de que el trabajador o trabajadora del ayuntamiento realice las siguientes funciones, organización del trabajo, tareas de coordinación con el Alcalde-presidente y relaciones profesionales con los padres. Este plus tendrá efecto a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

PLUS ACTOS ADMINISTRATIVOS: Su cuantía será de 50€ por cada trabajo realizado fuera del horario laboral.

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

Penosidad, toxicidad o peligrosidad.- Este plus se derivará de las características especiales del desempeño de un determinado puesto de trabajo, medidas objetivamente, y siempre y cuando no se puedan aplicar medidas correctoras. En consecuencia tendrán necesariamente su causa de reconocimiento expreso en el acuerdo que a tal fin se tome por la Comisión Paritaria del Convenio, la cual fijará las condiciones para su aplicación y su cuantía. En inicio, se reconoce la aplicación de un Plus de Especial Peligrosidad para el personal de oficio que realice su actividad ordinaria en trabajos eléctricos con alta y baja tensión y manipulación continua de productos tóxicos y peligrosos según clasificados como tales en el A.D.R su importe se determina en el Anexo III del Convenio.

Penosidad Cementerio.- Este plus se deriva de las características especiales del desempeño del puesto de trabajo en el servicio de enterramientos; su cuantía se fija en 100 Euros para desenterramientos y 50 Euros para enterramientos.

Por Servicios de Protección Civil.- Destinado a retribuir al personal que presta labores en el Servicio de Protección Civil, su importe se determina en el Anexo III del Convenio, por servicio.

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, su importe se determina en el Anexo III del Convenio

Por Conducción de vehículos especiales.- Destinado a retribuir al personal que tenga los correspondientes permisos de conducción especial de tipo C, que permitan la conducción de los vehículos municipales especiales y quede a disposición de la Corporación para el ejercicio de dicha actividad, su importe se determina en el Anexo III del Convenio.

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.

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios: Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, 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.

La concesión de esta gratificación deberá ser comunicada los RESPONSABLES de personal, con indicación y especificación de la persona a quien se concede la cuantía y los motivos que la ocasiona.

Artículo 23º.- VALOR HORA ORDINARIA, PROLONGACIÓN DE JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- El valor de la hora ordinaria o salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón del computo efectivo anual de horas trabajadas, que será 1.512 horas.

2.- El valor de la hora de prolongación de jornada, comprendidas entre la realización de una jornada semanal superior a las 35 horas y hasta una duración de 40 horas semanales, será igual a 1,20 veces.

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

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias se retribuirán a razón de 1,35 veces durante el año 2008, 1,50 el año 2009 y el 2010 y 1,65 veces el año 2011.

El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 2 horas por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador.

En aplicación del estatuto de los trabajadores se comunicará a los representantes del personal. Las horas extraordinarias que se realicen indicando quien y el número de horas acumuladas que llevan realizadas cada trabajador.

Artículo 24º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 23 céntimos de euro por kilómetro.

Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 51 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 33 euros diarios por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas y de 16,50 euros la media dieta.

Artículo 25º.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

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

Estos proyectos o programas, previstos en el artículo 25 de la Ley 51/2007 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (personal laboral y artículo 28 para el personal funcionario), serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento, y los incentivos de aplicación.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial el valor del IPC real del año anterior. Incrementándose para los años: 2009, 2010 y 2011 en un punto. La fijación final de su cuantía, que excluirá la masa salarial derivada de los conceptos salariales de antigüedad, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Paritaria, dentro del primer trimestre de cada año natural.

Artículo 26º.- ANTICIPOS.

Se podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 3.000 euros como máximo. Su reintegro se efectuará según la tabla siguiente, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor.

1000€ 6 meses
2000€ 12 meses
3000€ estudio

No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

CAPITULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 27º.- 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 desarrollará conforme a las siguientes fases:

Por movilidad interna.
Por promoción interna.
Por nuevo ingreso.
Por Funcionarización

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.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso determinarán los puestos que podrán ser objeto de un 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.

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

El Secretario de la Corporación informará previamente a los representantes de los trabajadores de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. Se compondrán respetando en todo caso lo legislado en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La corporación nombrará como vocal aquel que a será determinado por los representantes de los trabajadores. Este vocal deberá poseer una titulación equivalente, cuando menos, a la plaza convocada y asistirá al tribunal a título particular.

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

ACCESO DE DISCAPACITADOS: En las Ofertas de Empleo Público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Entidad Local, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Artículo 28º.- MOVILIDAD INTERNA.

La movilidad interna 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.

Artículo 29º.- 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 o equivalente.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo C2 a categorías del grupo C1 y de las Agrupaciones profesionales al subgrupo C2, 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.

Artículo 30º.- NUEVO INGRESO.

Toda selección de personal municipal 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.

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 trabajadores municipales 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 31º.- 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 32º.- FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA.

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 desreglen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

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 A1 y A2: Tres meses.

Grupos B: Tres meses

Grupos C1 y C2: Dos meses.

Artículo 33º.- 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 de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la utilización 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 se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 34º.- FORMACIÓN.

La Administración Municipal precisa, cada vez más, de conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores 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:

1) 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) 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, (todo el día).

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.

2. Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera del Ayuntamiento 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. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3. La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores municipales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador municipal, dando publicidad a los mismos a través del tablón de anuncios de la Corporación. En los casos que la formación de los trabajadores/as sea de carácter obligatorio para la realización de su trabajo el Ayuntamiento asumirá las costas del mismo (incluyendo entre otros dietas de desplazamiento y alimentación)

Artículo 35º.- 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.

Por lo anterior se procederá a devengar al personal que acredite 6 años o más a la fecha de devengo desde que adquirió la condición de personal laboral fijo en servicio activo o asimilable, que le resulte aplicable, los siguientes importes en cómputo anual:

GRUPO A1 y A2: 480 EUROS

GRUPO B: 380

GRUPO C1 Y C2: 280 EUROS

1) El cumplimiento de SEIS años efectivos de experiencia profesional en la misma categoría profesional. Tiempo efectivo de trabajo (72 meses).

2) No haber sido sancionado durante dicho periodo de cuatro años, por faltas graves o muy graves. La sanción por falta leve producirá un factor de anulación máximo de un año.

3) Se valorará de forma positiva la realización de cursos de formación y/o cualificación profesional relacionados con el puesto de trabajo.

4) A la firma del presente Convenio, se reconocerá el primer sexenio a todo trabajador y trabajadora que lo pueda acreditar.

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. A partir del segundo sexenio se aplicará el 50% de la cantidad a percibir por el primero.

CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

Artículo 36º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen 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.

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

Cuando previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a estudiar su cobertura por el tiempo que dure la mencionada situación.

Artículo 37º.- JUBILACIÓN.

1.- PREMIOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA: Se establece una ayuda de 1.800 euros en el caso de jubilación total anticipada con 64 o menos años, siempre y cuando el trabajador lleve al menos quince años al servicio de la empresa en la fecha del hecho causante.

2.- JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS: Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años deseen acogerse a la jubilación con el 100% y así lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante un contrato suscrito al efecto con una duración mínima de un año sin la obligación de que lo sea en la categoría profesional del trabajador que se jubile.

3.-JUBILACIÓN PARCIAL: Los trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para causar pensión contributiva de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social, con excepción de la edad, podrán acceder de forma gradual a partir de los 60 años de edad al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

La prestación del trabajo a tiempo parcial tendrá una duración que viene determinada por la Ley citada. La Corporación le sustituirá en el porcentaje de jornada dejado de trabajar por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo, mediante la formalización de un contrato de relevo suscrito al efecto y en la categoría profesional del trabajador que se jubila parcialmente.

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

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y los trabajadores con contrato fijo-discontinuo que realicen trabajos que e repitan en fechas ciertas podrán acceder a la jubilación parcial siempre que mantengan al menos el 77% de la jornada ordinaria.

Artículo 38º.- 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 adhiere al Plan de Pensiones de la DGA.

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

Artículo 39º.- SEGURO DE VIDA.

La Corporación a partir de la firma del presente Convenio suscribirá una póliza para todos los trabajadores municipales cualquiera que sea la duración de sus contratos, la cual cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes:

Fallecimiento por accidente laboral	36.000 euros.
Fallecimiento por otras causas	24.000 euros.
Invalidez permanente y absoluta por accidente laboral	36.000 euros.
Invalidez permanente y absoluta por otras causas	18.000 euros.
Invalidez permanente y total para el trabajo habitual	18.000 euros.

(Siempre y cuando no haya posibilidad de recolocación en otro puesto de trabajo)

En caso de fallecimiento las indemnizaciones se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador conforme a las normas de Seguridad Social.

Artículo 40º.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ASISTENCIA LETRADA.

El Ayuntamiento 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.

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

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

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

Artículo 41. 1º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN.

Cuando a un empleado municipal, que realice funciones de conductor al servicio de la Corporación, le sea retirado el permiso de conducir, siempre que no haya existido culpa o negligencia grave, la Corporación le proporcionará otro puesto de similar categoría profesional y sin merma salarial durante el período de retirada.

Artículo 41. 2.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

El Fondo de Acción Social, que será común para todo el personal de la Corporación, su cuantía corresponderá al 1% de la masa salarial, y su finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social.

Para su regulación y aplicación se constituirá una Comisión de Acción Social integrada por tres miembros de la Corporación y tres miembros representantes de los trabajadores.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.

Realizar el seguimiento de los planes elaborados.

Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Planes de Pensiones: Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, la Corporación se compromete a adherirse, 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.

41.3 PREMIO A NATALIDAD Y MATRIMONIO:

El trabajador o trabajadora municipal percibirá en concepto de ayuda por natalidad o matrimonio 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.

CAPITULO VIII.

DEBERES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

Artículo 42º.- DEBERES Y OBLIGACIONES.

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.

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, y según reza el art. 96 del Estatuto Básico del Empleado Público precederá la readmisión del personal laboral fijo o indefinido.

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:

En todos los asuntos relacionados con el personal.

En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal

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.

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

Presencia con voz, como observador, en las Comisiones Municipales o entidades u organismos de derecho público o mercantil de él dependientes que traten materias relacionadas directamente con el personal del Ayuntamiento.

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 Delegado de Personal.

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.

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.

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 del informe favorable del Delegado de Personal, y que las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemple cláusulas de tipo social y la garantía de que las condiciones de trabajo lo serán en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

En el supuesto, de que el servicio se viniese prestando por personal propio de la Corporación, éste dispondrá del derecho de opción para su recolocación en otro servicio municipal.

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

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

Artículo 50º.- REVISIONES MÉDICAS.

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

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

Artículo 51º.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado 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 52º.- VESTUARIO.

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

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

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución se ajustarán a lo acordado con el Delegado de Prevención.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Adicional 1ª.- NO DISCRIMINACIÓN.

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

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

Adicional 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.

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.

Adicional 4ª.- ADHESIÓN AL CONVENIO DE ENTIDADES LOCALES MENORES.

Las Entidades Locales menores podrán adherirse, de común acuerdo de las partes legitimadas conforme al artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, a la totalidad del presente Convenio, para ello procederán a comunicarlo a la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Seguimiento, y a la autoridad laboral competente.

Autorizada su adhesión, la Corporación y los trabajadores podrán designar cada una de ellas, su correspondiente observador ante la Comisión Paritaria de Seguimiento.

Adicional 5ª. ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este estatuto.

2. transitoriamente, los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente estatuto se integrarán en los grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo a: subgrupo a1
- Grupo b: subgrupo a2
- Técnico: Subgrupo B
- Grupo c: subgrupo c1
- Grupo d: subgrupo c2

3. los funcionarios del subgrupo c1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al grupo a2 sin necesidad de pasar por el nuevo grupo b, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de el estatuto basico de funcion publica, teniendo en cuenta a si mismo la disposición vigesimo segunda de la ley 30/84

ANEXO PLAN CONCILIA

El Ayuntamiento de Sallent está adherido al Plan Concilia de la DGA, referente a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos.

**ANEXO I
SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Categoría Profesional	Grupo	Nivel
Titulado Superior	A1	26
Titulado Medio	A2	18
Técnico Administrativo	C1	22
Administrativo	C1	22
Aux.Téc. Biblioteca y Archivo	C1	22
Auxiliar Administrativo	C2	16
Auxiliar Turismo	C2	18

Categoría Profesional	Grupo	Nivel
Encargado Obras y Servicios	C1	20
Oficial 1ª con Especialidad	C2	18
Oficial 2ª Serv. Múltiples	C2	17
Profesor Guardería	A2	18
Auxiliar Guardería	C2	17
Aux. Transporte Escolar	C2	16
Técnico Deportivo	A2	22
Oficial 2ª Instal. Deportivas	C2	17
Limpiadora	C2	15
Socorrista	C2	17

**ANEXO II
RETRIBUCIONES AÑO 2008**

Categoría Profesional	Grupo	Nivel	Específico	Total Mes	Salario Hora
Titulado Superior	A1	26	695,24	2.548,71	23,60
Titulado Medio	A2	18	1.369,54	12,68	
Técnico Administrativo	C1	22	524,56	1.761,44	16,31
Administrativo	C1	22	444,23	1.686,92	15,62
Aux.Téc. Biblioteca y Archivo	C1	22	423,84	1.666,53	15,43
Auxiliar Administrativo	C2	16	423,84	1.371,05	12,69
Auxiliar Turismo	C2	18	227,21	1.220,58	11,30
Encargado Obras y Servicios	C1	20	444,23	1.614,76	14,95
Oficial 1ª con Especialidad	C2	18	355,29	1.348,66	12,49
Oficial 2ª Serv. Múltiples	C2	17	298,06	1.268,32	11,74
Profesor Guardería	A2	18	284,76	1.654,30	15,32
Auxiliar Guardería	C2	17	219,82	1.190,08	11,02
Aux. Transporte Escolar	C2	16	214,10	1.161,31	10,75
Técnico Deportivo	A2	22	475,57	1.963,50	18,18
Oficial 2ª Instal. Deportivas	C2	17	297,09	1.267,35	11,73
Limpiadora	C2	15	211,80	1.084,77	10,52
Socorrista	C2	17	297,09	1.267,35	11,73

PERSONAL TÉCNICO POR HORAS

Arquitecto	25,22
Ingeniero Mini central	18,09

**ANEXO III
RETRIBUCIONES AÑO 2008**

Categoría Profesional	Valor Hora Prolongación	Valor Hora Extra
Titulado Superior	28.32	31.86
Titulado Medio	15.22	17.12
Técnico Administrativo	19.57	22.02
Administrativo	18.74	21.09
Aux.Téc. Biblioteca y Archivo	18.51	20.83
Auxiliar Administrativo	15.23	17.13
Auxiliar Turismo	13.56	15.26
Encargado Obras y Servicios	17.94	20.18
Oficial 1ª con Especialidad	14.99	16.86
Oficial 2ª Serv. Múltiples	14.09	15.85
Profesor Guardería	18.38	20.68
Auxiliar Guardería	13.22	14.88
Aux. Transporte Escolar	12.90	14.51
Técnico Deportivo	21.82	24.54
Oficial 2ª Instal. Deportivas	14.08	15.85
Limpiadora	12.62	14.20
Socorrista	14.08	15.84

TRIENIOS: cuantía mensual

A1	43.63
A2	34.92
B	30.43
C1	26.22
C2	17.52

SERVICIOS ESPECIALES

Valor Hora Trafico y Nieve	20 euros
Valor Hora Protección Civil	27 €
Salida Servº Protección Civil	55 €
Valor Hora Nocturna	1.25 por hora ord.
Guardia Localizada	
Laborables	15 €/día
Festivos y fines de semana	45 €/día
Plus Conducción Vehículos	57 €
Plus Especial Peligrosidad	50 €
Kilometraje	0.23 €

**ANEXO IV
DISTRIBUCIÓN HORARIA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE PROLONGACIÓN DE JORNADA**

Oficinas:
Jornada Semanal de 35 horas de lunes a Viernes en horario de 8 a 15 horas.
Brigada de Obras y Servicios:
Encargado: La Jornada de trabajo anual se distribuirá de la siguiente forma:

Horario de Invierno: De Lunes a Viernes a razón de 8 horas diarias.

Horario de Verano: Coincidente con la rueda de turnos de la Brigada, siendo de Lunes a Viernes a razón de 7 horas diarias y los Sábados 5 horas.

Se le aplicará una Prolongación de Jornada de 223 horas/año cuyo importe anual para el año 2008 será según tabla de convenio.

Oficial Especialista/ Electricidad: La misma jornada anual y distribución que el Encargado.

Se le aplicará una Prolongación de Jornada de 223 horas/año cuyo importe anual para el año 2.008 será según convenio colectivo. El cual prorrateado en doce mensualidades implica la percepción de un complemento de según convenio colectivo al mes.

Oficial Especialista/ Conductor: La Jornada de trabajo anual se distribuirá conforme al horario especial vigente adecuado al calendario escolar y al horario de las instalaciones deportivas, suponiendo su aplicación la siguiente fórmula:

Horario Especial 1.660,5 horas.

De aplicación flexible 123,5 horas.

Se le aplicará una Prolongación de Jornada de 223 horas/año cuyo importe anual para el año 2008 será según convenio colectivo, el cual prorrateado en doce mensualidades implica la percepción de un complemento de según convenio colectivo al mes.

Oficiales 2ª de Servicios Múltiples y Peones (Fijos Discontinuos o Temporales):

La duración de sus contratos se prolongará 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 35 horas. En consecuencia la duración del contrato se prolongará de tal forma, que por cada 35 horas de trabajo de prolongación de jornada, se ampliará en 8,4 días naturales.

En el supuesto de que se opte por la fórmula económica de compensación por prolongación de jornada, la correspondiente a una jornada semanal de 40 horas, implicará la percepción de un complemento según el convenio colectivo y sus tablas al mes para los Oficiales 2ª y los Peones, ambas para el año 2.008.

Escuela Infantil:

Personal a Jornada Completa: Jornada semanal de 35 horas en horario especial según cuadrantes, distribuida en turnos de mañana y tarde, de tal forma que en temporada alta se realizarán 37,5 horas semanales y en temporada baja 32,5 horas.

Para las Profesoras de Escuela Infantil se aplicará una Prolongación de Jornada de acuerdo con lo estipulado en el convenio con el Gobierno de Aragón.

Personal a Tiempo Parcial: Jornada Semanal de 30 horas en horario especial de corre turnos según cuadrantes.

Para este servicio, los festivos trabajados se compensan con la reducción del horario en temporada baja, con excepción del día de Navidad y del día de Año Nuevo, para los que se respetará su disfrute.

La temporada alta de invierno en la escuela infantil que dará marcada desde el día 1 de diciembre hasta el final de la temporada de esquí.

La temporada alta de verano en la escuela infantil será del 1 de julio hasta el 31 de agosto a partir del año 2009.

Servicios de Limpieza:

Personal de Limpieza (Jornada Parcial):

Se mantiene la actual distribución de la jornada, teniendo en cuenta que el tope de la jornada parcial máxima será inferior al 77% de la Jornada establecida en el Convenio, es decir, inferior a 35 horas semanales.

Turismo:

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 35 horas.

Socorrista:

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 35 horas.

Instalaciones Deportivas:

Trabajo a turnos rotativos de Lunes a Domingos. El cuadrante de turnos garantizará dos días consecutivos 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.

Administración:

Obligatoriedad de que algunas funciones las hagan funcionarios:

Disposición adicional segunda del EBEP, punto 1.1

Autoridad, Fe pública, Asesoramiento, presupuestos, contabilidad y Tesorería, El art.15 de la LMDRFP (Ley 30/84)

Valor de Hora Ordinaria, Resolución de Instrucción de Nominas, el BÖE.

ADICIONALES:

Adicional de Igualdad:

«Se establecerá en el Ayuntamiento de Sallent de Gallego la creación de una Comisión de Trabajo que tendrá como finalidad el análisis desde el punto de vista de la paridad de los Recursos Humanos en el ayuntamiento de Sallent de Gallego con el fin de favorecer la igualdad de trato -directa e indirecta así establecer las correspondientes estrategias globales y las pertinentes acciones positivas hacia el colectivo femenino y masculino trabajador, nominal o potencial, con carácter segregado en materia de:

* Selección, promoción y retribución del personal.

* Organización de recursos humanos.

* Imagen y comunicación corporativas.

* Medidas complementarias de apoyo al personal y a la conciliación de tiempos, intereses y tareas en la línea de mejora de la productividad y de la calidad del servicio.

* Acceso a la Formación continua y la Recualificación.»

Adicional 2º

En todas aquellas cuestiones que no vengan recogidas en el presente convenio colectivo en materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, será de aplicación el Plan concilia de la Vida Familiar y Laboral que es de aplicación al personal del Gobierno de Aragón.- Varias firmas ilegibles.

Administración del Estado

MINISTERIOS

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

OFICINA DEL CENSO ELECTORAL

DELEGACIÓN PROVINCIAL HUESCA

6103

Sorteo de Candidatos a Jurados Bienio 2009-2010

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13.2 de la Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado y Real Decreto 1398/1995 de 4 de agosto de 1995, se comunica para general conocimiento que, el acto del sorteo público para la selección de candidatos a jurados tendrá lugar a las 10 horas del día 29 de septiembre de 2008, en la Sala de Vistas de la Audiencia Provincial de Huesca, en sesión pública.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE GESTIÓN

RECAUDATORIA

6262

NOTIFICACIÓN DE RECLAMACIONES DE DEUDA

El Jefe de la Unidad competente de la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92), a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación, de documentos que se acompaña, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorado paradero o rehusado, de comunicarles las reclamaciones por descubiertos de cuotas a la Seguridad Social, emitidos contra ellos, se les hace saber que, en aplicación de lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio de 1994 (B.O.E. 29/06/94), según la redacción dada al mismo por el artículo 5. seis de la ley 52/2003, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (B.O.E. 11/12/03), en los plazos indicados a continuación, desde la presente notificación, podrán acreditar ante la Administración correspondiente de la Seguridad Social, que han ingresado las cuotas reclamadas mediante los documentos tipo 2 y 3 (Reclamaciones de deuda sin y con presentación de documentos), 9 (Reclamación acumulada de deuda) y 10 (Reclamación de deuda por derivación de responsabilidad):

a) Notificación entre los días 1 y 15 de cada mes, desde aquella hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso

b) Notificación entre los días 16 y el último de cada mes, desde aquella hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior, en su caso.

Respecto de las cuotas y otros recursos reclamados mediante documentos tipo 1 (Actas de liquidación), 4 (Reclamaciones de deuda por infracción), 6 (Reclamaciones de otros recursos) y 8 (Reclamaciones por prestaciones indebidas), en aplicación de lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de la Seguridad Social y 55.2, 66 y 74 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (R.D. 1415/2004 de 11 de junio, B.O.E. 25/06/04), los sujetos responsables podrán acreditar que han ingresado la deuda reclamada hasta el último día hábil del mes siguiente a la presente notificación.

Se previene de que, en caso de no obrar así, se iniciará el procedimiento de apremio, mediante la emisión de la providencia de apremio, con aplicación de los recargos previstos en el artículo 27 de la mencionada ley y el artículo 10 de dicho Reglamento General.

Contra el presente acto, y dentro del plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a su publicación, podrá interponerse recurso de alzada ante la Administración correspondiente; transcurridos tres meses desde su interposición si no ha sido resuelto, podrá entenderse desestimado, de acuerdo con lo previsto en el