

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
EMPLEO**

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

4651

Convenio: Ayuntamiento de Benasque. Personal laboral.

Expediente: 22/01/0001/2011.

Código de convenio número 22000482011991.

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Benasque, suscrito entre los representantes de la empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical U.G.T., a regir del 01.01.2010 al 31.12.2011, y 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 29-03-95), este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2000482011991, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 22 y siguientes de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre (BOE 23-12-2010), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, a 2 de agosto de 2011.- El director provincial. P.A. El secretario provincial, José Alberto Martínez Ramírez.

AYUNTAMIENTO DE BENASQUE

II CONVENIO COLECTIVO AÑO 2010-2011

PREÁMBULO

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común y homogéneo para todos sus empleados municipales, sin distinción de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que presten sus servicios, incluidas las Sociedades Mercantiles dependientes del Ayuntamiento.

Este Acuerdo refleja, a tenor de lo dispuesto en el artículo 239 de la Ley Aragonesa 7/1999, de 9 de abril, (B.O.A. 17-04-99) de Administración Local de Aragón, una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, que en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, ésta será de aplicación directa al conjunto de los empleados públicos municipales, independientemente del tipo de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que estén destinados.

En materia retributiva, los acuerdos alcanzados son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resultan imprescindibles efectuar por una adecuada revisión, valoración y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º. - ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Municipal, entendiéndose por tal a los trabajadores laborales fijos, indefinidos o temporales, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Benasque, o de las entidades, Sociedades Mercantiles de capital íntegramente municipal u organismos dependientes de la Corporación.

Artículo 2º. - VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde 1 de Enero de 2.010 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. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

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

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

Para velar por la correcta interpretación del acuerdo se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos integrantes de la Comisión de Personal de la Corporación Municipal, un Delegado de Personal laboral y otro representante de los trabajadores; realizará las funciones de Secretario, el que lo sea del Corporación o el funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Asimismo, podrán participar los asesores respectivos con voz, pero sin voto.

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

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

- Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

- 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 tres meses, y extraordinaria siempre lo que solicite al menos una de las partes.

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

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

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 6º. - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.505 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 35 horas.

JORNADA SEMANAL 35 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) 1827 horas.

DEDUCCIONES:

- 8 días por asuntos particulares.

- 8 Fiestas nacionales que dicte el Gobierno

- 4 Fiestas autonómicas que dicte la Diputación General de Aragón.

- 2 días de fiesta locales.

- 2 días (24 y 31 de diciembre).

- 22 días laborables de vacaciones

Total: 46 días 322 horas.

COMPUTO ANUAL:

Jornada anual 1827 horas.

Deducciones 322 horas.

TOTAL 1505 horas.

Artículo 7º. - DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

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

El personal del Ayuntamiento, trabajará de lunes a viernes a razón de las que correspondan según la anualidad prefijadas anteriormente; Dadas las características del servicio, el personal de la brigada realizará turnos de guardia semanal de lunes a lunes. El personal designado por el Ayuntamiento para el turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia;

Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 8º. - CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral de cada una de los servicios administrativos 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 los Delegados de Personal. Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre.

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/a será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, el personal laboral tendrá 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.

En los días laborables que se encuentren comprendidos dentro de las Fiestas Locales se realizará una jornada laboral reducida que se extenderá de 10 a 14 horas.

Artículo 9º. - PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

Artículo 10º. - VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica excepto en el caso de cese en el puesto de trabajo sin haberlas disfrutado será de 22 días laborables, los cuales nunca supondrán más de un mes natural.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados 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

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 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 siete días naturales.

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

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 Servicio.

Artículo 11º. - PERMISOS.

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) Hasta seis días por fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, cuñados o abuelos.

b) Hasta siete días por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, siempre que se produzca dentro del ámbito de la provincia, que se ampliará a tres días si el hecho lo es en provincia, y a cuatro días para el resto.

c) Siete días por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento familiar, siempre que se produzca dentro del ámbito del municipio, que se ampliará a ocho días si el hecho lo es en distinto municipio dentro de la provincia, y si se produce en provincia distinta se ampliará a nueve días.

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, máximo una vez al año.

f) Tres días por divorcio o separación legal.

g) Para recibir atención médica, el tiempo indispensable para asistir a la consulta tanto sea sanidad pública como privada. En el caso de que se haga fuera del término municipal, se deberán justificar las horas reales de asistencia, este permiso se hará extensivo no solo al trabajador sino a los familiares y convivientes con el mismo si es necesario.

h) El tiempo necesario para exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en la Administración Local, que deberán ser autorizado a la Corporación.

i) Para la asistencia de la trabajadora a cursos de preparación al parto, siempre que no existan dichos cursos fuera del horario laboral y las necesidades del servicio lo permitan.

j) Para la realización de actividades o funciones sindicales en los términos previstos por la Ley.

k) Un día en caso de boda, pariente hasta tercer grado o segundo de afinidad hasta 220 Kms, 2 días si el desplazamiento es entre 220 y 300 Kms y 3 días más de 300 Kms. Estos permisos serán concedidos por el alcalde, debiendo ser previamente solicitados al menos con dos días de antelación y posteriormente justificados, y en ningún caso, podrán acumularse a las vacaciones o licencias que se regulan en estos puntos.

2. - A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de ocho días de permiso por asuntos particulares, distribuidos a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concedérsele única y exclusivamente durante la primera quincena del mes de Enero del año siguiente.

Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones. El trabajador comunicará por escrito su solicitud al Alcalde Presidente, que será el que lo autorice.

La concesión de los permisos contemplados en este Artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa al Alcalde Presidente, y de su posterior justificación. Igualmente se justificará argumentadamente su denegación.

Artículo 12º. - LICENCIAS.

1. -Matrimonio.- Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a municipal tendrá derecho a una licencia de 20 días de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida.

2. -Gestación, parto y lactancia.

2.1. -En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso de la licencia por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 17 semanas (o las que correspondan en caso de parto múltiple) y siempre que la madre disfrute de las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto.

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante el ocupar otro puesto de trabajo distinto al habitual.

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.

2.2. - Asimismo las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria, que será pactada con la Corporación, y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

3. - Adopción.- En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta 6 años, o de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el Art 5º de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de diecisiete semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 17 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple.

En caso de una adopción de un niño mayor de seis años, la licencia será de 6 semanas o 42 días naturales con plenitud de derechos económicos.

4. - Licencia sin sueldo.- El personal que tenga al menos dos de antigüedad al servicio de la Corporación y previa petición por escrito al Alcalde Presidente, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

5.- Licencia por estudios. Podrá ser concedida licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la Administración Local, previa solicitud presentada a la Corporación. En caso de concederse esta licencia el trabajador municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

6.- Licencias Especiales. Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos que se encuentren en una situación crítica, debidamente justificados, como malos tratos, casos particulares etc...

CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 13º. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 14º. - EXCEDENCIAS.

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

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

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

Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La reducción de las retribuciones se hará proporcional al tiempo solicitado, bonificándose hasta las dos primeras horas el 50% de las cantidades descontadas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponderán al trabajador. Esta bonificación no será de aplicación a la causa de menor de seis años.

Artículo 16º. SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Situaciones protegidas con cargo a la Seguridad Social.

Con cargo al sistema de prestaciones del Sistema Público de Seguridad Social, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se consideran las siguientes situaciones de suspensión del contrato de trabajo:

- Por Riesgo durante el embarazo.
- Por Maternidad biológica.
- Por Adopción y Acogimiento.
- Por Paternidad.
- Por Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Por Riesgo durante el embarazo.

Esta situación se reconocerá en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora embarazada cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o la del feto, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo y en los términos legalmente previstos, la suspensión del contrato se iniciará a instancia de la trabajadora interesada, y finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, o cualquier otra causa prevista en la normativa de la Seguridad Social.

Por Maternidad biológica.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis (en Convenio 17) semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan por los supuestos de parto múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, los cuales efectuarán notificación a la empresa con una antelación mínima de quince días y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por Adopción y Acogimiento

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan por los supuestos de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, los cuales efectuarán notificación a la empresa con una antelación mínima de quince días y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 21.c) del Convenio Colectivo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (maternidad, adopción y acogimiento), sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Al igual, que en lo previsto en el apartado 22.1, esta situación se reconocerá en los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o en la del menor, por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a esta situación de riesgo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

En los términos legalmente previstos, la suspensión del contrato se iniciará a instancia de la trabajadora interesada, y finalizará el día en el que el lactante cumpla los nueve meses de edad, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado, o cualquier otra causa prevista en la normativa de la Seguridad Social.

CAPITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17º. - 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:

Grupo A1 - Licenciaturas Universitarias o equivalentes.

Grupo A2 - Diplomaturas Universitarias o equivalentes

Grupo B - Técnico Superior

Grupo C1 - Bachillerato, BUP, FP-2, FP. Nivel Superior o equivalente.

Grupo C2 - Grado. ESO, EGB, FP-1, FP. Nivel Medio o equivalente.

Grupo AP - Educación Primaria. Certificado Escolaridad o equivalentes.

Artículo 18º. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios municipales. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recogerá en la RPT, que en su día apruebe el Ayuntamiento.

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 19º. - NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio, se regularán de acuerdo a la normativa vigente.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 20º. - RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. - **SUELDO BASE:** Se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2, o AP. y su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año

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

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 la establecida por Ley de Presupuestos del Estado.

Artículo 21º. - 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; Su cuantía será se fija en 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, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

2.1 Complemento Específico tipo A.- Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas la RPT, y serán revisadas por la Comisión Paritaria cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen.

2.1 Complemento Específico tipo B: Se define y retribuye de manera particular, dentro del complemento específico la dedicación especial, a la cual se le denominará Complemento Específico tipo B, y se regirá conforme a lo siguiente:

La Corporación Municipal podrá establecer un régimen de especial dedicación a aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, responsabilidad u otros que pudieran considerarse, precisen, de manera habitual, de un régimen de prestación de jornada laboral superior a la establecida con carácter general, no susceptible de ser sustituida por una nueva contratación o nuevo puesto de trabajo.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación y hasta el número de horas anuales que en cada caso se establezca.

El establecimiento de Complementos Específicos de tipo B requerirá del acuerdo previo de la Comisión Paritaria, y de la aceptación voluntaria del personal afectado

La referida retribución es incompatible con la remuneración o compensación de horas extraordinarias, salvo que el número de horas pactadas se viese superado, en cuyo caso se compensará el referido exceso conforme a lo indicado en el artículo relativo a las horas extraordinarias. Asimismo se declara incompatible con el plus de asistencia a órganos colegiados.

3. - **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:** Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su aplicación que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

4. - **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.

En el caso de que la causa expresada en el Plus deje de afectar el puesto de trabajo, aquél dejará de percibirse inmediatamente.

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

A) En función del sistema horario aplicado en la prestación de los servicios: **Turnicidad.-** Destinado a retribuir al personal que presta sus servicios en régimen de turnos, y estará constituido por una cuantía fija de 60 euros al mes.

Este concepto se aplicará a partir de la aprobación del convenio.

Nocturnidad.- Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, percibirán la cantidad económica de 18 euros. por noche trabajada.

Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada en días inhábiles y festivos, entendiéndose como tales también los domingos. Su cuantía se fijará por domingo o día festivo trabajado, a razón de las siguientes situaciones no acumulables:

Con carácter general para domingos, festivos 60 – euros /día

Con carácter general, sábados 30 - euros/día

Guardia Localizada.- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 150 euros por semana realizada, en caso de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas sobre el exceso de la jornada laboral, y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia.

Plus de Pantalla.- Destinado a retribuir al personal que opere con equipo informático municipal para realizar sus funciones como mínimo de $\frac{3}{4}$ de su jornada laboral, por importe mensual de 100 Euros mínimo.

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

Plus de Protección Civil.- El Coordinador de Protección Civil comprometido para prestar el servicio de Protección Civil percibirá la cantidad de 160 euros mensuales, y aquellos trabajadores comprometidos con el Servicio de Protección civil percibirán 60 euros mensuales.

Si el servicio se presta fuera de la jornada laboral, se cobrarán las horas realizadas como horas extraordinarias.

Plus de Trabajos Especiales.- Los trabajadores que desempeñen tareas que no son propias de su categoría profesional o especialidad, pero que supongan mayor responsabilidad percibirán la cantidad de 48,08 euros Mensuales Si suponen mayor responsabilidad o son tareas propias de categorías o grupos superiores percibirán el salario íntegro del grupo o categoría que desempeñen durante el período de realización de las funciones.

Por Asistencia a Órganos Colegiados.- Destinado a retribuir al personal que por motivo de su trabajo sea necesaria su asistencia y asesoramiento para los Órganos Colegiados de la Corporación. Su importe será común para todas las categorías y se abonará a partir de la publicación del convenio a razón de 30,05 euros por sesión, siempre y cuando éstas se realicen fuera del horario de trabajo.

Este plus será incompatible con la percepción del Complemento Específico especial dedicación (tipo B), y será susceptible de ser sustituido por una compensación en tiempo equivalente a 1,5 horas por hora de servicio prestado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Limpieza de Tanatorio y Depósito de Cadáveres.- Se aplicará una gratificación de 30 euros por servicio.

Limpieza de Centro de Salud.- Se gratificará con un complemento de 30 euros mensuales, por penosidad

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, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

D) Premio por antigüedad.- Los Trabajadores con 20 o más años de servicio, contarán con un premio de 20 días de vacaciones, sustitutivos por una gratificación de 1000€ a elección del trabajador, una vez en la vida laboral, a solicitud del trabajador y se aprobará por resolución de la Alcaldía.

Artículo 22º. - HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a 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. Sólo podrán ser exigibles cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. El devengo de las horas extras se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio salario hora de cada trabajador con un incremento del 75%, pacto expreso, o fórmula más beneficiosa. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, y siempre a instancia del trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

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

Artículo 23º. - FORMULA SALARIO HORA.

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

Horas extras realizadas en sábado y/o días laborables 9,02 €/hora.

Horas extras realizadas en festivos y/o nocturnas 18,03 €/hora.

Artículo 24º. - DIETAS Y KILOMETRAJE.

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal, con vehículo particular, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros / km o. Con la finalidad de compensar gastos generales por mantenimiento, conservación y amortización por el uso de vehículo propio en la prestación de la actividad laboral, se abonará un plus de transporte cuyo importe será igual al 25% de las cantidades satisfechas en concepto de kilometraje.

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 58 euros diarios por alojamiento.

Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36 euros diarios por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 18 euros la media dieta. Dichas cantidades podrán ser sustituidas por el gasto realmente realizado con la aprobación de la Alcaldía.

En el supuesto de que tuviese algún accidente o siniestro, por la utilización de un vehículo propio para los desplazamientos realizados por indicación de la Corporación y en razón de su trabajo, la Corporación se compromete a realizar la compensación correspondiente.

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 para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos, y en especial para la reducción de los niveles de absentismo.

Estos proyectos o programas, que 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 las variaciones que pudieran producirse entre el IPC. Anual previsto y el real para el año anterior. La fijación final de su cuantía, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Paritaria, dentro del primer trimestre de cada año natural.

CAPÍTULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 26º. - OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

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

En el plazo de tres meses se procederá a la provisión de las vacantes existentes de personal laboral fijo con dotación presupuestaria, que se integrarán obligatoriamente en la Oferta de Empleo Público (OEP).

La provisión de puestos de trabajo de duración determinada por motivos de urgencia o para la realización de actividades o prestación de servicios de carácter no permanente se llevará a cabo cuando concurran las circunstancias que motiven su provisión.

La selección de personal laboral sujeto a este Convenio se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como el de publicidad.

La Corporación municipal se compromete a informar al Representante de los trabajadores/as de la preparación y contenido de la Oferta de Empleo Público, así como de la necesidad de cubrir los puestos de trabajo de duración determinada que fueran necesarios con anterioridad a su convocatoria, y de consultarle sobre los criterios básicos de selección de personal.

La Corporación tenderá a incorporar y progresivamente incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para los trabajadores discapacitados.

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

- 1) Por movilidad interna voluntaria.
- 2) Por promoción interna.
- 3) Por nuevo ingreso.

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

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

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro por parte de la Corporación, a propuesta de los Delegados de Personal. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

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

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

Artículo 27º. - MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA.

La movilidad interna 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.

Las vacantes existentes podrán ser solicitadas en convocatoria abierta antes de su inclusión en los turnos de promoción interna o libre. Las solicitudes serán examinadas por la Comisión Paritaria, la cual en base a criterios públicos y objetivos decidirá sobre su aceptación o denegación.

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

Artículo 28º. - PROMOCIÓN INTERNA.

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

La Corporación se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%. En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La valoración de méritos será la siguiente:

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

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

Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

Entrevista, a criterio del tribunal: Hasta 5 puntos.

La promoción interna de categorías profesionales del grupo D a categorías del grupo C, 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.

La misma consideración se tendrá para la promoción interna del grupo E al grupo D.

Artículo 29º. - 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 empleados públicos locales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 30º. - CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

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

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso oposición.

En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 de la Ley 7/2007.

Artículo 31º. - 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 desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

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

Grupos A1 y A2: Tres meses.

Grupos B, C1 y C2: Dos meses.

Grupo AP: Un mes.

Artículo 32º. - CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

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

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al Delegado/a de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la creación de Bolsas de Trabajo o a través de las oficinas del INAEM, 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 33º. - FORMACIÓN.

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

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

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

2. - Se concederán permisos para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Corporación, y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración Local. 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 empleados públicos locales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a municipal, dando publicidad a los mismos a través del tablón de anuncios de la Corporación.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 34º. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

El/la trabajador/a 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 o Mutua Patronal de Accidentes, 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 cubrirla por el tiempo que dure la mencionada situación.

Artículo 35º. - JUBILACIÓN.

1. - Dentro de la política de promoción de empleo promovida por el Ayuntamiento de Benasque, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar el derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización. Como fomento a la jubilación anticipada, el Ayuntamiento abonará a los trabajadores que opten por ella, las cuantías indicadas en la siguiente tabla, siempre y cuando tengan un mínimo de antigüedad de 5 años, en concepto de indemnización.

- A los 64 años de edad, 5 mensualidades de salario real
- A los 63 años de edad, 6 mensualidades de salario real
- A los 62 años de edad, 8 mensualidades de salario real
- A los 61 años de edad, 10 mensualidades de salario real
- A los 60 años de edad, 12 mensualidades de salario real

Ayuda por jubilación.- Al cesar un trabajador por jubilación, se le concederá una indemnización consistente en:

- Mas de ocho años de servicio, una mensualidad del salario real.
- Mas de trece años de servicio, dos mensualidades de salario real
- Mas de dieciocho años de servicio, tres mensualidades de salario real
- Mas de veintitrés años de servicio, cuatro mensualidades de salario real
- Más veintiocho años de servicio, cinco mensualidades de salario real

2. - Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con mas de 60 años deseen acogerse a la jubilación total o parcial 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 de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente.

Ambas partes acuerdan facilitar la jubilación de los trabajadores en todos los casos, aplicando los sistemas de jubilación que permita la legislación vigente, tanto total como anticipada con el fin de rejuvenecer la plantilla del Ayuntamiento.

Artículo 36º.- AYUDAS POR NATALIDAD, NUPCIALIDAD O INSCRIPCIÓN DE PAREJA DE HECHO

Se pacta abonar a partir de la aprobación del presente convenio las siguientes ayudas:

Por natalidad. 600 Euros

Por matrimonio, o inscripción de pareja de hecho por una sola vez en la vida laboral, personal fijo o indefinido. 180 Euros

Artículo 37º. - SEGURO DE VIDA.

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

- | | |
|--|-----------------|
| a) Fallecimiento por causas naturales | 60.101,21 euros |
| b) Fallecimiento por accidente. | 60.101,21 euros |
| c) Fallecimiento por accidente laboral. | 60.101,21 euros |
| d) Invalidez permanente total. | 60.101,21 euros |
| e) Invalidez permanente y absoluta. | 60.101,21 euros |

Dicha póliza de seguros cubrirá las contingencias durante las 24 horas del día. Caso de no concertarse el seguro, la responsabilidad correrá a cargo exclusivamente del Ayuntamiento, con las mismas garantías.

De la misma forma cuando un trabajador sufra una invalidez permanente para el trabajo habitual la Corporación procurara facilitarle un puesto de trabajo adecuado a su nueva situación, dentro de las posibilidades de organización de los servicios.

Artículo 38º. - SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

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

Artículo 39º. - ASISTENCIA LETRADA.

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

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

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

Artículo 40º. - RETIRADA DEL PERMISO DE CIRCULACIÓN.

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 41º. - ANTICIPOS.-

Se podrán solicitar por el personal fijo o indefinido anticipos reintegrables por un importe de hasta 3.000 euros., como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de 12 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. 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.

Artículo 42º. - FONDO DE ACCIÓN SOCIAL. Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

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

Para su regulación y aplicación será la Comisión Paritaria la competente para decidir.

- 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.

2. - Se subvencionarán el 50% de los pagos efectuados por los trabajadores por la utilización de instalaciones municipales deportivas, siempre y cuando estas se utilicen por el interesado, cónyuge o hijos.

3.- Reducción del 20% de las cuotas mensuales en las Escuelas de Verano, así como en la Escuela de 0 a 3 años y Guardería. Establecer prioridad de ingreso en las Escuelas municipales, de los hijos de los trabajadores del Ayuntamiento. Bonificación del 100% de las piscinas municipales. Gratuidad de 3.600 Kw/año a través de Energías de Benasque, en la vivienda habitual, por unidad familiar en las siguientes condiciones: Póliza de abono a nombre del trabajador, mínimo de 5 años de antigüedad en la empresa, y no ser deudor por ningún concepto con el Ayuntamiento o Energías de Benasque.

4. - Se establecerá una ayuda para trabajadores que tengan a su cargo familiares discapacitados físicos psíquicos, o sensoriales con un grado de minusvalía superior al 33%, independientemente de la percepción de otras pensiones por misma causa, por un importe máximo de 180 Euros mensuales. Esta cantidad será independiente del Fondo de Acción Social.

5. - Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, la Corporación se compromete a adherirse, a los que reuniendo las condiciones previstas por la citada Ley, sean diseñados a tal fin por la FEMP, FAMCP, Diputaciones Provinciales o DGA.

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

Con cargo a ese fondo de acción social que representa el 1% de la masa salarial se destinará un porcentaje del mismo para la subvención de prótesis dentales auditivas y gafas, este porcentaje se fijara por la Comisión de Seguimiento y se aplicara en la cuantía y forma que determine dicha Comisión.

CAPITULO VIII.

DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

Artículo 43º. - DEBERES Y OBLIGACIONES.

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

Los trabajadores municipales quedarán obligados, al cumplimiento de sus deberes y muy especialmente a los siguientes:

- a) Cumplir exactamente las funciones de su puesto de trabajo, colaborando en la consecución de los fines perseguidos por la Corporación.
- b) Cumplir íntegramente la jornada y el horario laboral establecido, observando la máxima permanencia en su puesto de trabajo.
- c) Tratar con respeto y corrección al ciudadano, conservando cuidadosamente el material encomendado y cumplir las normas o reglamentos de régimen interior de su servicio.
- d) Colaborar con sus compañeros, sustituyéndolos reglamentariamente en los supuestos de ausencia o enfermedad y evitar altercados en dependencias del puesto de trabajo.
- e) Observar mutuamente, entre superiores e inferiores jerárquicos el respeto, disciplina y espíritu de colaboración que requiere el Servicio Público, guardando la debida discreción en los asuntos que conozca por razón de su cargo.

f) Guardar la debida discreción en todos los asuntos que conozcan por razón de su cargo, absteniéndose de realizar comentarios sobre los mismos, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 44º. - 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, la Comisión Paritaria de Seguimiento decidirá por unanimidad de sus miembros la readmisión, o en su caso el abono de la indemnización señalada. En caso de no existir unanimidad se optará por la readmisión.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 45º. - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1. - Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
 - a) En todos los asuntos relacionados con el personal.
 - b) En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal
- 2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
3. - Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

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

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

6. - Otros Derechos Sindicales:

a) 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.

b) Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación a efectos sindicales.

c) Los delegados sindicales dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán a estos efectos, las horas destinadas a asistir reuniones o actividades convocadas por la empresa, y las que se dediquen a la negociación del Convenio.

d) Las contrataciones que se produzcan se pondrán en conocimiento de los representantes sindicales con la antelación suficiente. En el supuesto de producirse bajas laborales por enfermedad se procederá a su sustitución por medio de las contrataciones temporales de suplentes si el servicio lo requiere.

Artículo 46º. - DERECHO DE REUNIÓN.

1. - Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

- a) Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.
- b) El/a Delegado/a de Personal.

2. - 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.

3. - 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.

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

CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 47º. - NORMATIVA APLICABLE.

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

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

Artículo 48º. - EL DELEGADO/ A DE PREVENCIÓN.

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

Artículo 49º. - MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

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

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

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

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

C) SERVICIO DE LAVANDERÍA: Se establecerá un servicio de lavandería como sistema preventivo para aquellas prendas que por la actividad del trabajo que se realice con ellas, sean susceptibles de portar gérmenes infecto-contagiosos.

La regulación de este servicio se realizará por parte del Delegado/a de Prevención.

D) TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la CEE. 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. - PROTECCIÓN DE LA SALUD.

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

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

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

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

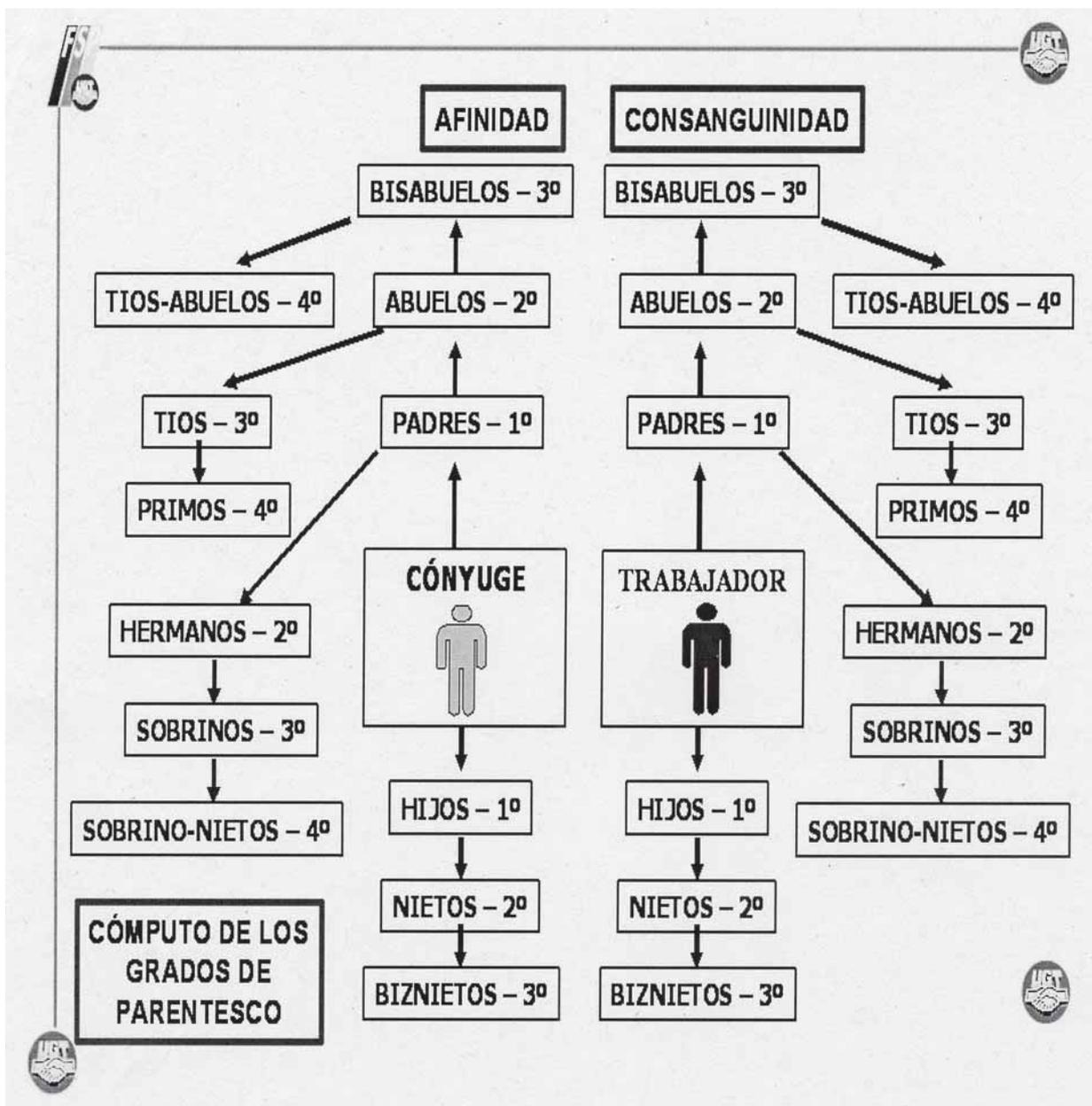
Artículo 51º. - VESTUARIO.

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

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

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

Benasque, a 17 de marzo de 2011.- El alcalde-presidente, José Ignacio Abadías Mora.- Los representantes personal laboral, Noemi Domenech Abadías y Jesús Taboada Cruz.



Administración del Estado

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA**

4650

ANUNCIO

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, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, se procede a requerir a los obligados estadísticos relacionados, a los que ha sido imposible practicar la notificación por otros medios, para que cumplan con las obligaciones estadísticas recogidas en la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública.

Para ello deberán presentar, en el plazo de T5 días naturales contados a partir del siguiente a la fecha de publicación de este anuncio, los datos requeridos relacionados con las Encuestas que en Anexo se citan, y cuyos cuestionarios se encuentran a su disposición en esta Delegación, sita en la calle Albareda nº 18-3a planta. En caso de cualquier duda o aclaración pueden llamar a los teléfonos 976.48.07.86 y 976.59.02.97, dentro del plazo mencionado.

Transcurrido dicho plazo sin haber sido atendido el presente requerimiento, se procederá al inicio del correspondiente expediente sancionador de acuerdo con lo dispuesto en la citada Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública, y en su Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador, aprobado por el Real Decreto 1572/1993, de 10 de septiembre.

Anexo que se cita:

Nombre/Razón Social	Localidad	N.I.F.	Encuesta y Periodos
VIDAL & LONCAN REPARTO Y CORRESPONDENCIA S.L	HUESCA	B22312896	ENCUESTA ÍNDICE DE ACTIVIDADES DEL SECTOR SERVICIOS - Abril y Mayo 2011

En Zaragoza, a 27 de julio de 2011.- El delegado provincial de Zaragoza, Eduardo Ruano Hernández.