

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

8485

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., a regir del 01.01.2008 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 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201062, 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.

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

Huesca, 11 de diciembre 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.

CONVENIO COLECTIVO. PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA AÑOS 2008-2011

CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

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

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

Artículo 2. Comisión Negociadora.

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo que suscriben se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la firma del presente Convenio. Dicha Comisión Negociadora está compuesta por el alcalde Presidente del Ayuntamiento, y por el Delegado de Personal. Podrán asistir asesores respectivos, con voz pero sin voto.

Artículo 3. Ámbito personal y de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal dependiente del Ayuntamiento, entendiendo por tal al Personal Laboral, fijos, indefinidos, temporales y eventuales, cuya relación esté sometida a las normas de Derecho Laboral, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Boltaña.

Asimismo quedará incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio el personal que, en virtud de convenios que se firmen entre el Ayuntamiento de Boltaña y otras instituciones públicas, sea contratado por el Ayuntamiento. En estos casos, el régimen retributivo podrá constituir una excepción y ser fijado conforme a lo estipulado en dichos convenios entre instituciones públicas.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones de este Convenio serán de aplicación en los diferentes centros de trabajo dependientes del Ayuntamiento. Cada trabajador será adscrito a un determinado centro de trabajo en función de las necesidades organizativas del Ayuntamiento o sus entidades dependientes, y de cada Servicio, y dicho centro de trabajo constará en su contrato en las contrataciones que se den a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración de este Convenio Colectivo será de cuatro años. El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes en su totalidad se incrementarán en el mismo porcentaje o cantidad que determine el Estado para el personal de las Administraciones Públicas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones y normativa que la desarrollen.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, tanto normativas como salariales, forman un todo orgánico e indivisible.

En el supuesto de que por la Autoridad competente no fuese aprobado en su conjunto o fuese anulada o modificada alguna de sus cláusulas, el Convenio quedaría sin efecto en las partes afectadas, y su contenido debería ser reconsiderado en un plazo no superior a 30 días.

Artículo 8. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria integrada, de una parte, por dos miembros a designar por el Ayuntamiento, y de otra parte el representante de las/os trabajadoras/es y otro trabajador más a designar. Podrán asistir asesores respectivos, con voz pero sin voto.

El Presidente será uno de los miembros designados por el Ayuntamiento, realizando las funciones de Secretario el que lo sea de la Corporación o funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto.

Esta Comisión será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.

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

3. Estudio de nuevas categorías profesionales, dependiendo de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando. Asimismo, dar solución a las posibles disfunciones existentes entre las tareas que desempeña el personal y sus respectivas categorías profesionales. Estudio de nuevas categorías profesionales.

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

5. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite al menos una de las partes. La convocatoria de las reuniones las realizará el Presidente de esta Comisión mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de 48 horas respecto de su celebración. Se levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes.

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

Artículo 9. Conflictividad laboral.

Antes de adoptar medidas de conflicto colectivo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN Y RÉGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 10. Organización.

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad del Ayuntamiento.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar por cada Servicio, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines:

1. Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo,

2. Simplificación del trabajo, mejora de los métodos y aumento de la productividad,

3. Valoración de los puestos de trabajo,

4. Fomento de la participación de los trabajadores/as, e

5. Integración de todos los trabajadores/as en una relación laboral apropiada.

El Ayuntamiento deberá informar al delegado/a de personal sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

Artículo 11. Movilidad funcional y geográfica del personal.

Para atender necesidades específicas causadas por actos o servicios extraordinarios del Ayuntamiento, se autoriza la movilidad funcional y geográfica de todos los trabajadores/as con las limitaciones propias de su capacidad y categoría profesional, previa comunicación a las personas afectadas con la mayor antelación posible, el visto bueno del representante legal de los trabajadores/as y procurando no alterar de manera importante el normal funcionamiento de los Servicios, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Período de prueba.

La duración del período de prueba en las nuevas contrataciones no excederá de seis meses para los titulados superiores o licenciados, de tres meses para los titulados medios o diplomados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as.

Artículo 13. Trabajos de carácter fijo discontinuo.

Serán considerados fijos discontinuos los trabajadores contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de este Ayuntamiento, caracterizados por normales o permanentes, de carácter discontinuo, que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Artículo 14. Antigüedad.

La antigüedad del personal se reconoce a partir de la fecha de su contratación, aun siendo ésta anterior a la aplicación del presente Convenio.

A las personas con trabajos de carácter fijo discontinuo se les reconoce la antigüedad desde la primera contratación, computándose los trienios por cada 36 meses de trabajo efectivo.

Cuando un trabajador/a cambie de adscripción o grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo. Igualmente en estos supuestos de cambio de adscripción a un grupo, los trienios que se computen continuarán siendo los correspondientes a cada uno de los puestos desempeñados.

Artículo 15. Cese voluntario.

El personal que desee causar baja laboral deberá avisar por escrito a la empresa con una antelación mínima de dos meses para trabajadores de los grupos A1, A2, y B; un mes para los encuadrados en los grupos C1 y C2; y 20 días para los encuadrados en el grupo E. El incumplimiento de esta norma dará derecho al Ayuntamiento a descontar de la liquidación el importe de cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO III: JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 16. Jornada laboral, permanencia y asistencia al trabajo.

La jornada laboral para el personal al servicio del Ayuntamiento de Boltaña será de 37,5 horas semanales, exceptuándose el contrato a tiempo parcial en el que se aplicará la jornada proporcional correspondiente.

El cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.612,5 horas. El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL 37,5 horas.

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día *7,5 h.) 1.957,5 horas.

A DEDUCIR:

Fiestas nacionales que dicte el Gobierno (10)

Fiestas en Aragón dicitadas por la D.G.A. (2)

2 días de fiesta locales

24 y 31 de diciembre

22 días laborables de vacaciones

8 días de asuntos propios

Total días a deducir: 46 *7,5 h. - 345 horas

TOTAL 1.612,5 horas

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, al menos, doce horas.

La jornada laboral se realizará con carácter general de lunes a viernes, sin perjuicio de las peculiaridades que exijan las necesidades de los distintos servicios.

Según las características específicas de cada servicio, éstos tendrán horario flexible, debiendo organizarse el trabajo en función del cómputo total de horas.

Dependiendo de la organización de cada servicio, la jornada laboral podrá ser continuada o partida.

La Brigada Municipal tendrá un horario de jornada partida regular durante los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre. El resto de meses del año tendrá una jornada de 8 a 15 horas de lunes a viernes complementándolo con una tarde a la semana de 16 a 18,30 horas, fijada los lunes. Este calendario se podrá flexibilizar por parte del Ayuntamiento en función de sus necesidades.

En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo.

En aquellos puestos que, por razones del servicio, se trabaje en fin de semana, se guardará como mínimo 1,5 días ininterrumpidos de descanso semanal.

Se computará como jornada laboral el tiempo necesario destinado a reuniones de programación y seguimiento de los diferentes servicios, así como los tiempos empleados como pausas reglamentarias y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad e higiene o de la propia organización del trabajo.

Artículo 17. Pausa laboral.

Cuando se realice jornada continuada se disfrutará de una pausa por un período de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral siempre y cuando la jornada laboral sea igual o superior a 5 horas. Si el tiempo continuo de jornada es inferior a 5 horas no se tendrá derecho a disfrutar de dicha pausa. La pausa laboral será proporcional al horario realizado.

Artículo 18. Calendario laboral.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, Autonómica y Local. En aquellos años en que los festivos Nacionales, Autonómicos y Locales alteren el Computo anual de horas efectivas, los excedentes se devolverán como días de libre Disposición.

Serán fiestas retribuidas y no recuperables las de ámbito estatal, autonómico y local y los días 24 y 31 de diciembre. Cuando por necesidades del servicio no puedan disfrutarse dichos días 24 y/o 31, estos serán recuperables añadiéndole a los días de libre disposición, abonándose como horas extraordinarias

Se disfrutarán las fiestas locales del municipio donde está ubicado el Ayuntamiento.

A efectos de lo indicado en distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral, aquel que al trabajador/a corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc. que previamente tenga establecido.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales. Se mantendrán sólo en aquellas circunstancias en que no quepa utilizar la contratación temporal o parcial y por ser situaciones de necesidades o actividades extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. No se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso.

Sólo 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 exigibles.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Artículo 20. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 h. y las 6:00 h. Si la mitad o más de la jornada se realizasen en periodo nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

Artículo 21. Vacaciones anuales.

El periodo anual de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica alguna, excepto en caso de cese sin haberlas disfrutado, será de 22 días laborables. En el caso de que se disfruten de una sola vez, estos no supondrán menos de 30 días naturales. A efectos de computar días laborables, el sábado se considera festivo.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración, se disfrutará de los siguientes días de vacaciones:

- 10 años de servicio 23 días laborables

- 15 años de servicio 24 días laborables

- 20 años de servicio 25 días laborables

- 25 o más años de servicio 26 días laborables

Este derecho se hará efectivo en el año de cumplimiento de la antigüedad referida.

Las mismas podrán disfrutarse de forma continuada o divididas de tal forma que no sean periodos menores de cinco días laborables

Al final del mes de Abril cada Servicio presentará el plan de vacaciones. Se procurará que los turnos vacacionales se efectúen de común acuerdo entre los trabajadores/as.

El Ayuntamiento podrá excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con el representante de los trabajadores/as.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y los quince primeros días del siguiente año.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso, salvo el de matrimonio o unión de hecho, y el permiso sin sueldo.

En caso de encontrarse un trabajador/a en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del periodo elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con el Ayuntamiento.

La determinación de los turnos vacacionales dentro de un Servicio se efectuará de común acuerdo entre los trabajadores. Y en caso de no existir acuerdo se procederá del siguiente modo:

- Tendrán prioridad de elección de periodo aquellos trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

- Elegirán turnos de vacaciones los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada unidad.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El personal del Ayuntamiento, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan. Estos permisos serán concedidos

por el Ayuntamiento y requerirán siempre de comunicación previa y posterior justificación, salvo razones de fuerza mayor. Salvo mención expresa en otro sentido, los permisos de este artículo se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel. Ambas partes se comprometen a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su disfrute:

a) 3 días hábiles por fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos cuñados, nietos, abuelos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán ampliables a 5 días si el óbito lo es en distinto municipio. Este permiso podría ampliarse hasta 6 días si la distancia es superior a 300 kilómetros, o así lo aconsejan las circunstancias personales, debiendo mediar para ello autorización expresa de la Corporación.

b) 3 días hábiles por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que serán ampliables a 5 días hábiles si el hecho causante lo es en distinto municipio. Este permiso podría ampliarse hasta 6 días si la distancia es superior a 300 kilómetros, o así lo aconsejan las circunstancias personales, debiendo mediar para ello autorización expresa de la Corporación.

c) 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.

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

d) 2 días por boda de hijo, y 1 día por los demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

f) 3 días por traslado de domicilio habitual.

g) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario 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) 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.

j) 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....

k) Para la realización de funciones o actividades sindicales previstos en la normativa vigente.

l) Exámenes.

- El tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, 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.

m) 2 días por divorcio o separación matrimonial debidamente acreditada.

n) Asuntos propios: Cada trabajador/a, sin perjuicio de como se regulen en el Reglamento de funcionamiento correspondiente a cada Servicio, y previa solicitud con antelación de dos días hábiles, salvo situaciones excepcionales, como mínimo, tendrá derecho a 8 días al año de permiso por asuntos propios. Se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad durante el año, disfrutará de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados.

Al igual que los restantes permisos retribuidos del presente convenio, los días de asuntos propios serán concedidos por el Ayuntamiento, comprometiéndose ambas partes a no hacer una utilización abusiva de los mismos e igualmente a no obstaculizar su disfrute.

o) Además de los días de libre disposición 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.

Artículo 23. 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 el origen 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, excepto al personal cuyo contrato con el Ayuntamiento tenga una duración inferior a cuatro meses, en cuyo caso se aplicará únicamente el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social actualizado.

b) Matrimonio – Registro de parejas estables no casadas.

20 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 16 semanas 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, 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 órgano municipal competente, 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.

Artículo 24. Reducción de jornada.

A.- Por guarda legal.

La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público:

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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 periodo 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 periodos 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).

Artículo 25. 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 incentuada.

g) Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y normas de desarrollo de la C.C.A.A. de Aragón, la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, el R.D. 365/1995 en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia. En todo caso todas las situaciones de Excedencia generaran el derecho de reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años.

CAPÍTULO IV: ACCESO, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 26. Provisión de vacantes. Procedimiento.

La selección del personal sujeto a este Convenio se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente por la que se regula el acceso a la Administración Pública, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

El Ayuntamiento desarrollará la relación de puestos de trabajo, que siendo un instrumento de ordenación del personal, comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal funcionario, personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo y complemento específico a ellos asignados.

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

En los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro a propuesta de Comité de empresa. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Formará parte del Tribunal en calidad de Vocal, con voz y voto, y a título propio.

La provisión de vacantes de personal que se produzcan en el ámbito de este Convenio se realizará mediante alguno de los siguientes procedimientos:

- Por movilidad interna.

- Por promoción interna.

- Por nuevo ingreso.

Artículo 27. Movilidad interna.

Consiste en el cambio o adscripción de un trabajador/a de un Servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

Podrá concurrir al turno de movilidad interna cualquier trabajador/a fijo que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente, a propuesta del Tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

Los requisitos para acceder a la movilidad interna serán:

- Ser trabajador/a fijo.

- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

- La valoración de méritos será la que se determine en su momento.

Artículo 28. Promoción interna.

Supone la posibilidad del personal al servicio del Ayuntamiento de ascender de una categoría inferior a una categoría superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas al efecto.

En la provisión de plazas que rige este artículo, la selección se realizará entre los trabajadores/as de la plantilla que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser trabajador/a fijo

- Poseer la titulación académica o profesional necesaria para acceder a la plaza que se opta.

- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

- La valoración de méritos será la que se determine en su momento.

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

Artículo 29. Nuevo ingreso.

a) Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por el Ayuntamiento.

Con carácter general, en todas las convocatorias se podrá considerar la posibilidad de creación de una bolsa de trabajo con duración máxima de un año, sin perjuicio de que excepcionalmente la duración haya de ser superior.

b) Conversión de empleo temporal en fijo: El Ayuntamiento tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. Previa negociación se desarrollarán programas para la conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos puestos de trabajo en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural; y siempre y cuando dicho puesto de trabajo haya sido provisto mediante pruebas selectivas.

Artículo 30. Permutas.

El trabajador/a podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a acuerdo con otro compañero/a de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por el Ayuntamiento. Se conservará la antigüedad de cada uno.

Asimismo, podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores/as de otras Administraciones Locales, previa autorización de ambas, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores/as, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndoles respetada la antigüedad.

CAPÍTULO V: FORMACIÓN.

Artículo 31. Formación del personal.

El Ayuntamiento podrá organizar, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales reconocidos, cursos de capacitación profesional para el reciclaje y la adaptación de los trabajadores/as a las modificaciones técnicas, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a en un supuesto de transformación o modificación funcional.

Estas actividades, organizadas por el Ayuntamiento, serán obligatorias y se computarán como horas de trabajo efectivo. Los desplazamientos efectuados se compensarán con sus correspondientes dietas.

El personal, y siempre que esté directamente relacionado con el puesto de trabajo que desempeñe, previa solicitud al Ayuntamiento, podrá participar en los cursos organizados por cualquiera de las instituciones dependientes del Gobierno de Aragón, o bien concertados con aquellas. El Ayuntamiento, concedida su autorización y en los casos que lo estime oportuno, tramitará las solicitudes de su personal haciéndose cargo, en su caso, de las tasas de inscripción y de los gastos de desplazamiento.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.

Artículo 32. El Delegado/a de Prevención.

En el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud laboral, será de aplicación, en todo momento, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo dispuesto por la Orden de 9 de Marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, las directivas de la Unión Europea sobre el trabajo en pantallas y aquellas otras disposiciones vigentes que sean de aplicación en esta materia.

El Delegado/a de Prevención constituye la representación de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Sus competencias serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 36 de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Revisiones médicas.

Se efectuará anualmente una revisión médica completa, en horario de trabajo, a todo el personal del Ayuntamiento, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

Artículo 34. Vestuario.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad, higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo de acuerdo al trabajo a desarrollar y la época del año. Como norma general se entregarán anualmente dos equipos de trabajo, si bien el deterioro evidente de una parte del mismo será razón suficiente para su sustitución. Se prohíbe la utilización de esta ropa fuera de las labores encomendadas por el Ayuntamiento.

CAPÍTULO VII: MEJORAS SOCIALES.

Artículo 35. Seguro de vida y accidentes.

El Ayuntamiento garantizará un seguro de vida y accidentes, que cubrirá los riesgos y cuantías siguientes:

- Fallecimiento o invalidez permanente, por accidente de trabajo o enfermedad común o profesional: 72.000 euros.

- Fallecimiento o invalidez permanente por accidente natural ocurrido fuera de la jornada laboral: 72.000 euros.

En estos casos el Ayuntamiento viene obligado a comunicar a la familia del trabajador/a la existencia de dicho seguro en el plazo de 15 días desde que se produce el suceso.

Artículo 36. Responsabilidad civil y defensa legal.

El Ayuntamiento asume la responsabilidad por el funcionamiento de sus Servicios Públicos o de la actuación derivada del ejercicio de las funciones de sus trabajadores/as, en los términos establecidos en la legislación general sobre responsabilidad administrativa.

El Ayuntamiento asumirá la defensa del personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas.

Excepciones:

- En los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe.

- Renuncia expresa del propio trabajador/a.

- Ser el Ayuntamiento el demandante.

Artículo 37. 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 38. Fondo de acción social.

El Fondo de Acción Social 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.

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, teniendo en cuenta la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que para el año 2008 fija un 0,5 % de la masa salarial.

Artículo 39. Premio a la natalidad.

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

Artículo 40. Premio por antigüedad.

Cumplidos 25 años de servicio el trabajador/a podrá optar por disfrutar 30 días naturales de permiso o bien reservar este derecho para años posteriores teniendo en cuenta que cada año que pase sumara un día más de permiso a los 30 mencionados.

Artículo 41. Jubilación especial a los 64 años.

El personal municipal podrá jubilarse con el 100 % de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y demás legislación vigente.

Los trabajadores/as que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema lo deberán comunicar al Ayuntamiento con una antelación mínima de 2 meses respecto de la fecha en que cumplan los 64 años.

Artículo 42. Jubilación parcial.

El Ayuntamiento de Boltaña se compromete a favorecer esta modalidad de jubilación prevista en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y del Real Decreto 1132/2002, de 31 de Octubre, que desarrolla las medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, así como la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, y texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Asimismo, el Ayuntamiento de Boltaña se compromete a la contratación inmediata de la persona relevista en la modalidad de contratación que prevé la normativa citada.

La jubilación regulada en este artículo no dará derecho al abono de las cuantías señaladas en el artículo anterior como fomento a la jubilación al no existir en este caso cese definitivo en su relación laboral.

El trabajador que opte por jubilarse parcialmente concertará con el ayuntamiento de Boltaña un contrato a tiempo parcial, mediante novación, con reducción de la jornada determinada legalmente, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial irá vinculado necesariamente a un contrato de relevo cuando el trabajador que se jubila parcialmente tuviese menos de 65 años reales y se concertará con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado un contrato a tiempo parcial y proceda de las bolsas de empleo elaboradas en aplicación del artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

La prestación del servicio durante la realización del contrato a tiempo parcial del que se jubila parcialmente hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación o anticipada de jubilación a los 64 años se podrá realizar durante un número de horas al día y de días a la semana, mes o año, o bien podrá acumularse dicha prestación en un único periodo anual.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial y los trabajadores con contrato fijo-discontinuo que realicen trabajos que se repitan en fechas ciertas podrán acceder a la jubilación parcial siempre que mantengan al menos el 75% de la jornada ordinaria.

CAPÍTULO VIII: DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 43. Delegado/a de Personal.

1. Es el representante de los trabajadores/as del Ayuntamiento. Sus derechos y garantías serán los fijados por la legislación vigente. Ejercerá ante el Ayuntamiento la representación para la que fue elegido/a y tendrá las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa. Observará las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en la legislación laboral.

2. Los trabajadores/as elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: De 10 a 30 trabajadores/as, uno; de 31 a 49 trabajadores/as, tres. El cargo es renovable cada cuatro años, entendiéndose que se mantendrá en sus funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen celebrado nuevas elecciones.

3. Tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

a) Recibir información de los Presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al Capítulo I, órdenes del día y actas del Pleno y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptadas en materia de personal.

b) Recibir información previa en todos los asuntos de personal.

c) Ser informado de todas las posibles sanciones y expedientes disciplinarios antes de la adopción de la resolución definitiva.

d) Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

e) Nominar representantes en los Tribunales de oposición y Comisiones de Selección para contratación de personal, con voz y voto.

f) Formar parte de la Comisión negociadora del Convenio.

g) Formar parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

h) Estar presente, con voz, en las Comisiones del Ayuntamiento que traten materias directamente relacionadas con el personal del Ayuntamiento.

4. El Delegado/a de Personal tendrá un crédito horario 15 horas mensuales para el desempeño de sus funciones, y estará autorizado para utilizar los medios de reprografía del Ayuntamiento, a efectos sindicales.

Artículo 44. Derecho de reunión.

El personal del Ayuntamiento tiene derecho a reunirse en asamblea. Esta podrá ser convocada por el Delegado/a de Personal o un número de trabajadores/as no inferior al 33 % de la plantilla. La Asamblea será presidida por el Delegado/a de Personal, que será el responsable del normal desarrollo de la misma.

El lugar de reunión podrá ser cualquier dependencia de trabajo del Ayuntamiento, y se desarrollará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará al Ayuntamiento con 48 horas de antelación como mínimo.

Los acuerdos que afecten al conjunto del personal municipal requerirán el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores/as del Ayuntamiento.

Artículo 45. Tablón de anuncios.

El Delegado/a de Personal dispondrá de un tablón de anuncios específico en un lugar visible y accesible de la sede del Ayuntamiento. En él se expondrán todos los asuntos referentes al calendario laboral, turnos, anuncios sindicales y cualquier asunto de personal.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Despido disciplinario y 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, se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 47. Obligaciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores/as se someterán, de manera general, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Los trabajadores/as desempeñarán de manera eficaz su trabajo y según la planificación que el Ayuntamiento realice de cada Servicio.

3. Se utilizarán los medios necesarios para la prevención y protección de accidentes y para el cuidado por la higiene y salud del ambiente de trabajo.

4. Los trabajadores/as velarán por la conservación y buen uso de las instalaciones, material y equipamiento pertenecientes a la empresa.

Artículo 48. Faltas y sanciones de los trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Empresa, serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente. La sanción por faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a.

Artículo 49. Faltas leves.

Tipología:

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.

b) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación.

c) El abandono del servicio sin causa justificada salvo, que por la índole del perjuicio causado al Ayuntamiento, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, haya de encuadrarse como falta grave o muy grave.

d) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

e) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.

f) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

g) No atender al público, a los asistidos y al personal con la debida corrección.

Artículo 50. Faltas graves.

Tipología:

a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.

b) Faltar dos días al trabajo, sin justificar, durante un periodo de un mes.

c) Abandono del puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al Servicio.

d) La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita o sanción, aunque sean de distinta naturaleza.

e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

f) Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Tipología:

a) Actuar de mala fe, con intención de perjudicar el correcto funcionamiento de los servicios, a los compañeros o al Ayuntamiento.

b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las funciones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.

c) La manifiesta insubordinación individual y colectiva.

d) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los responsables políticos, trabajadores del Ayuntamiento, compañeros de Servicio, público, asistidos o familiares de estos.

e) Originar frecuentes o injustificadas riñas graves con los compañeros de trabajo.

f) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

g) Abandono del trabajo, que causara perjuicio de importancia extraordinaria al Ayuntamiento, a los asistidos, al público o al Servicio en general.

h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

i) La falta de asistencia al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

j) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

k) Violación del sigilo profesional.

l) Abuso de autoridad: se considerará abuso de autoridad la comisión, por un superior, de un hecho arbitrario, con violación de un derecho reconocido del trabajador, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Artículo 52. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

- Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

Artículo 53. Procedimiento.

Corresponde al Alcalde del Ayuntamiento la facultad de imponer sanciones.

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

El interesado dispondrá de cinco días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores o el Delegado de Personal en su caso, quienes presentarán perceptivamente un informe en el plazo de cinco días hábiles desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

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

En el caso de sanciones muy graves que conlleven despido, no se exigirá el expediente contradictorio previsto en este artículo, salvo en el caso de los delegados de personal.

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

Artículo 54. Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos siguientes:

- Las faltas leves a los diez días.

- Las faltas graves a los veinte días.

- Las faltas muy graves a los sesenta días.

Siempre contados a partir de la fecha en que el Ayuntamiento tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X: RETRIBUCIONES**Artículo 55. Grupos salariales.**

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes grupos:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 (anterior grupo A) y A2 (anterior grupo B). 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 (anterior grupo C): título de bachiller o técnico.

. C2 (anterior grupo D): título de graduado en educación secundaria obligatoria.

- Grupo E. Otras clasificaciones profesionales sin necesidad de titulación.

El Ayuntamiento confeccionará, con la participación de la Junta de Representantes Sindicales, la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo para cada ejercicio presupuestario.

En su elaboración se tendrá presente el reconocimiento de los derechos a la carrera y promoción profesional del personal laboral, conforme a los Grupos de Clasificación citados.

Los puestos de trabajo para los que no se exija una titulación académica específica, podrán adscribirse a los diferentes grupos de clasificación, atendiendo a criterios de analogía o equivalencia con otros existentes.

Al objeto de perfeccionar los instrumentos de gestión de los recursos humanos, tras la firma del presente Convenio y en el marco de la Mesa General de Negociación se procederá a la negociación del catálogo de funciones de la Plantilla del ayuntamiento de Boltaña, paso previo imprescindible para la valoración de los puestos de trabajo que la integran.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios públicos.

La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recoge en Anexo.

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 de Seguimiento.

Artículo 56. Retribuciones Básicas y Antigüedad.

Salario base: Según grupos, categorías y respetando en todo caso las limitaciones de los incrementos salariales definidos anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Su cuantía para el año 2008 será la que se indica en la tabla del Anexo.

Antigüedad: Se retribuye por trienios, consistentes en la cantidad especificada por cada tres años de servicio reconocidos, para cada uno de los grupos en que se hayan clasificado las categorías profesionales, según lo regulado en la Tabla salarial del Anexo. La antigüedad del personal se reconoce a partir de la fecha de su contratación. Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años trabajados, cualquiera que sea la categoría profesional o grupo donde se encuentre encuadrado el trabajador/a. También se estimarán los servicios prestados en período de prueba, y por el personal con contrato de duración determinada con el Ayuntamiento cuando éste pase a ocupar plaza fija en la plantilla sin solución de continuidad o sin que hayan transcurrido más de seis meses desde la extinción del último contrato suscrito con el Ayuntamiento.

Artículo 57. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, por un importe equivalente, cada una de ellas, a la suma de una mensualidad completa incluyendo la antigüedad.

Artículo 58. Complemento Específico.

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

Artículo 59. Otros conceptos retributivos.

Complemento de productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que los trabajadores/as desempeñen su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. En ningún caso las cuantías asignadas por este concepto durante un período de tiempo originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Su asignación será a propuesta del Ayuntamiento y se comunicará al Delegado de Personal, de conformidad con la legislación vigente.

Pluses. Se considerará plus a una gratificación económica complementaria y excepcional derivada de alguna de las siguientes circunstancias no comunes de trabajo:

- 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 50 Euros mensuales.

Si suponen mayor responsabilidad o son propias de grupos superiores percibirán el salario propio del grupo o categoría que desempeñen durante el periodo de realización de las funciones.

- Plus de disponibilidad. Destinado a retribuir los periodos en los que el trabajador no está prestando servicios efectivos, aunque tiene la obligación de permanecer a disposición o en situación de localización por ésta para atender servicios urgentes. Se prorrateará una paga mensual en un año, retribuyéndose proporcionalmente según el periodo de disponibilidad durante ese año.

Festividad: Destinado a retribuir al personal que en casos extraordinarios y de forma no habitual, realice su jornada laboral en días inhábiles y festivos, entendiéndose como tales, además de los domingos, los establecidos así en el presente Convenio. Cada festivo trabajado se compensará con un día de libre disposición, pagándose el día trabajado como horas extraordinarias.

Este plus festivo tendrá una cuantía de 72 euros para quien trabaje el turno de noche de los días 24 ó 31 de Diciembre. Se entenderá que el turno es festivo cuando su hora de inicio coincida con día festivo.

Nocturnidad: El trabajo nocturno tendrá una retribución económica con un incremento del 60 % sobre el salario hora ordinaria.

Responsabilidad: Coordinador o jefe de Servicio. Desarrollará las funciones que se establezcan en los reglamentos de funcionamiento que se aprueben para cada Servicio o, en su defecto, si así lo acuerda el Ayuntamiento a propuesta de la correspondiente Comisión Informativa. La cuantía mensual de dicho plus es la que figura en la tabla anexa y se hará efectiva a partir del día de su nombramiento por el Ayuntamiento.

Cuando por cualquier motivo un trabajador/a del Ayuntamiento realice temporalmente trabajos de superior categoría o retribución, percibirá íntegramente los conceptos retributivos de ese puesto mientras dure la sustitución. Asimismo, tendrá derecho a que figure en su expediente laboral la realización de dichas funciones.

Artículo 60. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán, económicamente o en tiempo de descanso, de común acuerdo entre empresa y trabajador. La compensación económica se retribuirá con un incremento del 50 % respecto a las horas ordinarias de cada trabajador, fijando como mínimo 15 €/ hora, y la compensación en tiempo de descanso a razón de 1,50 horas por hora extraordinaria trabajada.

Las horas extraordinarias nocturnas se retribuirán con un incremento del 75 % respecto a las horas ordinarias de cada trabajador, fijando como mínimo 15 € / hora, y la compensación en tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por hora extraordinaria nocturna trabajada.

Artículo 61. Gratificaciones.

Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. La asignación individual al trabajador se efectuará por el Ayuntamiento con sujeción a los criterios que establezcan los órganos de la misma o el presente - Convenio. En todo caso el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada o fundamentada por otros factores.

Artículo 62. Desplazamientos y dietas.

Desplazamientos: Los trabajadores/as que realicen desplazamientos con su propio vehículo por exigencias del servicio, recibirán el pago de kilometraje a razón de 0,19 euros por kilómetro, que será abonado mensualmente, previa justificación. En cada Servicio se establecerá cual es el kilómetro 0, dependiendo de la ubicación del centro de trabajo y la organización de tareas. Este dato tendrá que aparecer en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo.

Dietas: Los trabajadores/as que, por exigencia de su trabajo o de una función laboral determinada, realicen gastos de manutención y/o pernocta fuera de su domicilio, recibirán el pago de los mismos, previa presentación de factura.

Artículo 63. 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 la Ley 51/2007, de Presupuestos Generales para el año 2008 (artículo 25: personal laboral; artículo 28: 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 con los siguientes diferenciales según los años: 2008, IPC+0 %; 2009, IPC+0,5%; 2010, IPC+1%; 2011, IPC+1 % . 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 64. Estructura de la nómina.

Los trabajadores/as recibirán información de sus retribuciones mediante la nómina mensual, que detallará de manera clara todos sus conceptos retributivos así como los descuentos por cotizaciones que corresponden al Ayuntamiento y al trabajador/a. Deberán constar explícitamente los siguientes conceptos:

- Puesto de trabajo y grupo salarial.
- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento Específico.
- Pluses.
- Horas extraordinarias.

Artículo 65. Liquidación.

Las nóminas se pagarán mensualmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al trabajado.

Artículo 66. Anticipos.

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de una mensualidad. Su reintegro se efectuará en el plazo máximo de 6 meses. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior. El Ayuntamiento será quien valore la solicitud y apruebe su concesión. El personal contratado disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como resten para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

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.- Incorporación categorías profesionales.

La participación de la Corporación en la gestión y ejecución de políticas activas de empleo, genera la necesidad de determinar nuevas categorías profesionales que permitan afrontar de forma satisfactoria el cumplimiento de dichas líneas de actividad.

En este sentido, y tal como se contempla dentro de las funciones de la Comisión de Seguimiento, ésta acordará la definición de las nuevas categorías profesionales precisas, sus contenidos funcionales y la determinación de sus retribuciones. En especial se analizará la creación de la categoría profesional de Peón-Alumno cuando ésta sea necesaria.

Adicional 3ª. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso – oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Adicional 4ª. 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
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2
- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.

Adicional 5ª. Consolidación de empleo temporal.

1. 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.

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

3. 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La tabla salarial y todos los aspectos aprobados en el presente Convenio se aplicarán en el mes siguiente a la firma del mismo, y tendrán carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2008 salvo aquellos que reflejen en el texto otro tipo de aplicación.- Varias firmas ilegibles.

ANEXO.

PUUESTO TRABAJO	GRUPO	JORNADA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	NIVEL	C. DESTINO	C. PER. TRANSIT.	DISPONIBILIDAD	NOCTURNIDAD	TOTAL FINAL	V.H.O.	V.H.E.	V.H.N.	V.H.E.N.
Encargado todos servicios	C2	Completa	587,2	87,26	18	406,18		133,36		1.214,00	1,5	1,6	1,75	
Encargado obras	C2	Completa	587,2	87,26	16	360,02				1.034,48	12,97	19,45	20,75	22,69
Peón	C2	Completa	587,2	17,52	15	336,89				941,61	12,78	19,17	20,45	22,36
Ofic. 1º Mantenimiento	C2	completa	587,2		15	336,89			147,13	1.071,22	11,50	17,24	18,39	20,12
Aux. Advo. Biblioteca 1	C2	Completa	587,2	87,26	15	336,89				1.011,35	12,31	18,46	19,69	21,54
Aux. Advo. Biblioteca 2	C2	20 h./sema	313,15		10	118,08				431,23	9,19	15,00	15,00	16,08
Aux. Advo Ofic. Turismo	C2	completa	587,2	17,52	13	290,68				895,40	9,52	15,00	15,23	16,66
Maestra Ed. Infantil	A2	completa	963,37		24	599,76				1.563,13	13,87	20,80	22,19	24,27
Técnico Ed. Infantil 1	C1	Completa	718,14		18	406,18				1.124,32	9,98	15,00	15,96	17,46
Técnico Ed. Infantil 2	C1	Completa	718,14	26,22	14	313,81				1.058,17	9,88	15,00	15,81	17,29
Aux. Educ. Infantil	C2	Completa	587,2		10	221,40				808,60	7,87	15,00	15,00	15,00
Limpiadora 1	E	25 h/seman	357,41	43,84	10	147,60				548,85	8,34	15,00	15,00	15,00
Limpiadora 2	E	25 h/seman	357,41		10	147,60				505,01	7,25	15,00	15,00	15,00
Limpiadora 3	E	30 h/seman	500,33		10	177,12				677,45	8,48	15,00	15,00	15,00
Cuidadora Com. Esc. 1	C2	9'10 h./sem	142,45	12,85	14	76,13				231,43	13,08	19,62	20,93	22,89
Cuidadora Com. Esc. 2	C2	9'10h/sem	142,45		14	76,13				218,58	12,62	18,94	20,20	22,09
Cuidadora Com. Esc. 3	C2	9'10 h/sem	142,45		14	76,13				218,58	12,62	18,94	20,20	22,09
Controladora pabellón dep	C2	21'40 h/sem	339,27	30,37	15	194,65				564,29	11,56	17,34	18,50	20,24
Administrativo	C1	Completa	718,14	148,86	18	406,18				1.273,18	15,00	22,50	24,00	26,25
Aux. Advo	C2	Completa	587,20	35,04	15	336,89				959,13	10,49	15,73	16,78	18,36

Administración de Justicia

JUZGADOS

JUZGADO DE LO SOCIAL

NÚMERO UNO

HUESCA

8468

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dª Mª ÁNGELES AVILÉS JEREZ, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 1 de HUESCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DEMANDA 977 /2008 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. MOHAMED AFKIR contra la empresa PILAR HORTA BERDUSAN, sobre ORDINARIO, por la presente se cita a PILAR HORTA BERDUSAN para que comparezca ante la Sala Audiencia de este Juzgado de lo Social, sito en Avda. Santo Grial 2, 4º de esta capital, al objeto de celebrar el preceptivo acto de conciliación o juicio, en su caso, que la Ley previene, y que tendrá lugar el próximo día 27 DE ENERO DE 2009 a las 11,30 HORAS, advirtiéndole que se celebrarán los actos en única convocatoria, no suspendiéndose por su injustificada falta de asistencia, parándole el perjuicio a que hubiere lugar en derecho y debiendo concurrir al mismo con todos los medios de prueba de que intente valerse, obrando a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social una copia de la demanda origen del proceso y advirtiéndole a dicha demandada debe comparecer con representación suficiente para absolver posiciones, pues caso contrario podrá tenersele por confesa.

Y para que le sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a PILAR HORTA BERDUSAN, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA. En HUESCA a diez de diciembre de dos mil ocho.-Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en los estrados de este Juzgado, salvo las que revisitan forma de auto o sentencia, o se trate de emplazamiento.- La secretaria judicial, Mª Ángeles Avilés Jerez.

8479

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dª Mª ÁNGELES AVILÉS JEREZ, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 1 de HUESCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DEMANDA 820 /2008 Y 821/2008, acumulados, de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. MANUEL TERRON GUERRERO, SANTIAGO SANTOLARIA CALLEJAS contra las empresas LERA ENCOFRADOS, S.L., OSCENSE DE ESTRUCTURAS Y ENCOFRADOS, S.L., sobre ORDINARIO, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es como sigue:

«SENTENCIA NUM. 409/2008.- EN NOMBRE DE S.M. D. JUAN CARLOS I REY DE ESPAÑA.- En Huesca, a once de Diciembre de dos mil ocho.-La Ilma. Sra. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social de Huesca y su provincia, Dª PILAR CASTILLO GONZALO, ha visto los autos seguidos en este Juzgado bajo números 820 y 821/2008, acumulados entre partes, de una y como demandantes D.

MANUEL TERRON GUERRERO, asistido por el Letrado D. Víctor Castellón Miranda, que a su vez ostenta la representación de D. SANTIAGO SANTOLARIA CALLEJAS, y de otra y como parte demandada las empresas LERA ENCOFRADOS, S.L. y OSCENSE DE ESTRUCTURAS Y ENCOFRADOS, S.L., que no asistieron a los actos convocados pese a estar citadas en debida forma, y sobre reclamación de cantidad, y en atención a los siguientes y numerados, ANTECEDENTES DE HECHO.-FUNDAMENTOS DE DERECHO, etc. FALLO: Estimando las demandas interpuestas por D. SANTIAGO SANTOLARIA CALLEJAS y D. MANUEL TERRON GUERRERO, frente a las empresas LERA ENCOFRADOS, S.L. y OSCENSE DE ESTRUCTURAS Y ENCOFRADOS, S.L., debo condenar y condeno solidariamente a las demandadas a abonar a D. Santiago Santolaria, la cantidad de 3958,74 euros, y a D. Manuel Terrón., la cantidad de 986,38 euros, más el 10% de recargo por mora.- Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, el que deben anunciar en este Juzgado de lo Social por comparecencia o por escrito, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación, y si recurriere la parte condenada, viene obligada a presentar en el momento de anunciar el recurso, resguardo acreditativo r de haber depositado en la cuenta corriente nº 1988-0000-65-820-08, abierta en la Oficina Principal del BANESTO de esta capital, a nombre de «Depósitos. y Consignaciones», el importe íntegro del fallo o, en su caso, el correspondiente aval bancario, conforme dispone el art. 228 de la Ley de Procedimiento Laboral, e igualmente y en el mismo instante, o al interponer el recurso, presentar otro resguardo acreditativo de haber depositado en dicha cuenta el depósito especial de 150,25 euros, y designar letrado del Colegio de Abogados encargado de la interposición del recurso, sin cuyo requisitos no se admitirá a trámite.- Los depósitos aludidos deberán hacerse en ingresos por separado.- La presente sentencia quedará depositada y debidamente coleccionada en el libro de sentencias de este Juzgado de Lo Social, bajo la custodia del Secretario Judicial y de la que se dejará certificación literal en los autos de los que dimana.- Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.- Firmado: Pilar Castillo Gonzalo.- Rubricado».

Y para que le sirva de NOTIFICACIÓN EN LEGAL FORMA a las empresas LERA ENCOFRADOS, S.L. y OSCENSE DE ESTRUCTURAS Y ENCOFRADOS, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En Huesca, a once de diciembre de dos mil ocho.- La secretaria judicial, Mª Ángeles Avilés Jerez.

8480

EDICTO

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

Dª Mª ÁNGELES AVILÉS JEREZ, secretario judicial del Juzgado de lo Social número 1 de HUESCA, HAGO SABER:

Que en el procedimiento DEMANDA 835 /2008 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de D. ANTONIO PONS SERENA contra la empresa PROMOCIONES Y RESTAURACIONES CABESTANY, S.L. sobre ORDINARIO, se ha dictado la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es como sigue:

«SENTENCIA NUM. 408/2008.- EN NOMBRE DE S.M. D. JUAN CARLOS I REY DE ESPAÑA.- En Huesca, a once de diciembre de dos mil ocho.- La Ilma. Sra. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social de Huesca y su provincia, Da PILAR CASTILLO GONZALO, ha visto los autos seguidos en este Juzgado bajo el num. 835/08, entre partes, de una y como demandante D. ANTONIO