



# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

5919

## RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de los empleados públicos laborales del AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de los Empleados Públicos Laborales del AYUNTAMIENTO DE CASTEJÓN DE SOS (código de convenio número: 22000892012005), suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical U.G.T., con vigencia del 01-01-2013 al 31-12-2015, presentado en fecha 30-07-2013, subsanado en fecha 03-10-2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

## ACUERDA

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

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

Huesca, 7 de octubre de 2013. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón

**Convenio**

**CONVENIO COLECTIVO  
AYUNTAMIENTO DE CASTEJON DE SOS  
2013-2015**

**CAPITULO I- DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1-Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo y los acuerdos en él contenidos serán de aplicación a todo el Personal Laboral al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Castejón de Sos, o de las Entidades u Organismos Autónomos dependientes, que trabajen en las diferentes áreas de actividad municipal, entendiéndose como tal a los trabajadores/as fijos/as, indefinidos/as y temporales, cuya relación esté sometida a normas de derecho laboral, y que perciban su salario con cargo a los Presupuestos Generales del Ayuntamiento.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo profesional al que se refiere el Art. 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)

**Artículo 2-Ámbito funcional.**

Se entenderá como ámbito funcional de este Convenio el propio de la Corporación municipal.

**Artículo 3-Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo se limitará al propio de su demarcación territorial y al que pudiera extenderse en comisión de servicios.

**Artículo 4-Ámbito temporal.**

La entrada en vigor de este Convenio tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2013, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre del año 2015.

**Artículo 5-Denuncia y Prórroga.**

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

**Artículo 6-Comisión Paritaria. Vigilancia, Interpretación y Seguimiento.**

Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria, integrada por 3 miembros a designar por el Ayuntamiento, y otros 3 designados libremente por los representantes de los trabajadores. Realizará las funciones de secretario el que lo sea de la Corporación, o funcionario en quien delegue, que tendrá voz, pero no voto. Asimismo podrán participar los asesores respectivos, con voz, pero sin voto. La Presidencia corresponderá a la Alcaldía del Ayuntamiento.

La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

**Convenio (continuación)**

-Interpretación auténtica del convenio.

-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 pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

-Seguimiento de la implantación de las medidas para la igualdad entre hombres y mujeres y acceso de personas con discapacidad.

-Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

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

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

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

El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al delegado de personal.

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

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

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

**Convenio (continuación)**

período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7-Unidad del convenio**

El presente Convenio que se aprueba, en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable, y a efectos de su aplicación práctica, las condiciones pactadas serán consideradas global y conjuntamente en su cómputo anual con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

El presente Convenio es de aplicación prevaleciente sobre cualquier otra norma de igual o inferior rango, vigente a la fecha de firma que regule materias contempladas en el mismo.

**Artículo 8-Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, pactos de cualquier clase, o por cualquier otra causa. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este pacto. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**Artículo 9-Condiciones más beneficiosas.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, quedando no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

**Artículo 10 –Deberes de los Empleados Públicos. Códigos de Conducta.**

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres.

**CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FINES****Artículo 11-Organización del trabajo.**

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente es competencia y responsabilidad del Ayuntamiento de Castejón de Sos.

**Artículo 12-Finalidad del Convenio.**

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

- a) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo.

**Convenio (continuación)**

- b) Racionalización del trabajo, mejora de los métodos y aumento de la productividad.
- c) Definición y valoración de los puestos de trabajo.
- d) Evaluación de los puestos de trabajo actuales y su desempeño.
- e) Adecuación realista de la plantilla actual a las necesidades de los servicios prestados.
- f) Profesionalidad y capacitación actualizada del personal.
- g) Fomento de la participación de los trabajadores.
- h) Integración de todos los trabajadores en una relación laboral apropiada.
- i) Fomentar la creación de empleo indefinido.
- j) Reducir los empleos de carácter temporal o eventual.

**Artículo 13-Plantillas de Personal.**

El Ayuntamiento de Castejón de Sos aprobará anualmente la Relación de los Puestos de Trabajo (RPT) del propio Ayuntamiento y entes dependientes, siendo pactada con anterioridad con los representantes de los trabajadores que siendo un instrumento público de carácter técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de los servicios, comprenderá los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personal funcionario, personal laboral fijo y personal eventual (quedando fuera los de naturaleza no permanente), con indicación de su denominación, tipo y sistema de provisión, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino, complemento específico «A».

Asimismo aprobará anualmente la Plantilla de Personal, conjuntamente con el Presupuesto Municipal, que comprenderá aquellos puestos de la RPT que cuenten con consignación presupuestaria en cada ejercicio.

**Artículo 14-Provisión de puestos.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por el Ayuntamiento, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

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

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia del Ayuntamiento, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

**Convenio (continuación)**

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 concurren 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 los establecidos a continuación:

- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia.
- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad.

La Corporación municipal se compromete a informar a los representantes 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 corporación se abstendrá, en función de los principios constitucionales de acceso a la función pública de mérito y capacidad a la contratación a través de empresas de empleo temporal.

### **CAPITULO III.- ACCESO PROMOCION Y FORMACION DEL PERSONAL**

#### **Artículo 15.- Empleo Público**

Se informará a la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

- La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno del Ayuntamiento.
- Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

El Ayuntamiento aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

El Ayuntamiento tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, el Ayuntamiento 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, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de dos años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de

**Convenio (continuación)**

empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de 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.

Grupos de clasificación profesional del personal.

Los cuerpos y escalas se clasifican, conforme al artículo 76 del EBEP, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

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

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

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

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

- C1: título de bachiller o técnico.
- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Agrupación Profesional. Sin requisito de titulación.

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 del EBEP.

**Artículo 16.- Bases de las convocatorias.**

Corresponderá a la Alcaldía la aprobación de las bases de las pruebas para la selección del personal y para los concursos de provisión de puestos de trabajo, de todo lo cual se dará conocimiento al delegado de personal de forma previa a la aprobación.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

**Artículo 17. – Tribunales de selección**

Los órganos serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá asimismo, a la paridad.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Antes de la aprobación y publicación por parte de la Ayuntamiento de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento del Delegado de Personal con el fin de que este pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

El Ayuntamiento informará previamente al Delegado de Personal de la composición nominal de

**Convenio (continuación)**

los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

**Artículo 18.- Procedimiento de cobertura de plazas.**

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1.-ORDINARIO. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2.- ESPECIAL. Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores.

d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo con preferencia a las empresas de trabajo temporal, agencias de colocación o asimiladas, para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por la Corporación, dando cuenta a la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

**Artículo 19.- Acceso de personas con discapacidad:**

El Ayuntamiento tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

**Artículo 20.- Movilidad interna.**

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un trabajador 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 puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido 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 este turno serán:

- 1) 2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.
- 2) No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

**Convenio (continuación)**

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

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

La valoración de méritos será la siguiente:

1) Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

2) Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

3) Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

4) Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

**Artículo 21.-Promoción interna.**

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. En este sentido, el Ayuntamiento se compromete a ofertar en primera instancia las vacantes existentes a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por el Ayuntamiento en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se detalla a continuación, y que supondrá como máximo el 50% de la puntuación total de la fase de oposición.

1) Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos, para puestos relacionados con el que se oferta.

2) Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas. Para puestos relacionados con el que se oferta.

3) Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos. Para puestos relacionados con el que se oferta.

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 reconocida por el Ayuntamiento en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por el Ayuntamiento a tal efecto. La misma consideración se tendrá en la promoción interna del grupo E al grupo D. Todo ello sin perjuicio de las equivalencias de los Grupos de clasificación previstas en el artículo 15 del presente Convenio.

**Artículo 22.- Nuevo ingreso.**

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán

**Convenio (continuación)**

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 órgano competente.

Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el EBEP.

**Artículo 23.- Permutas.**

El trabajador del Ayuntamiento podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por el órgano competente. Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Administraciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

**Artículo 24.- Periodo de prueba.**

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

15 días para la categoría de no cualificados (grupo E / Agrupaciones Profesionales).

Dos meses para categorías profesionales cualificadas (grupos C /Subgrupo C1 y D /Subgrupo C2).

Tres meses para titulados superiores y licenciados, y medios y diplomados (grupos A / Subgrupo A1 y B / Subgrupo A2).

**Artículo 25.- Derecho de opción.**

El personal laboral fijo de plantilla afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en este Ayuntamiento en los supuestos de transferencias a empresas privadas o públicas.

**Artículo 26.- Cese Voluntario**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en su puesto de trabajo, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la corporación, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal Grupo A / Subgrupo A1: dos meses.

Personal Grupo B y C / Subgrupo A2: y C1: un mes.

Personal Grupo D y E / Subgrupo C2 y Agrupaciones Profesionales: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la Corporación a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

**Artículo 27.- Trabajos de superior o inferior categoría****1. Trabajos de superior categoría:**

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que le correspondería por la

**Convenio (continuación)**

nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

2. Trabajos de inferior categoría:

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

## **CAPITULO IV.- FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL**

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el Ayuntamiento, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

### **Artículo 28.- Estudios para la obtención de título académico o profesional.**

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para concurrir a exámenes decisivos con el fin de obtener título académico o profesional.

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.

### **Artículo 29.- Cursos de perfeccionamiento profesional.**

1.- Cursos organizados por el Ayuntamiento en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Paritaria de Seguimiento fueran de interés para los trabajadores. Se establecen los siguientes derechos:

a) Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, cuando exista una imposibilidad de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio, condicionado a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

2.- La Corporación concederá permiso para la asistencia a cursos organizados fuera del ámbito del Ayuntamiento, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Corporación, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

a) A cuarenta horas al año para la asistencia a los mismos, cuando exista una imposibilidad de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

**Convenio (continuación)**

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio, en el caso de que el curso recibido por los empleados públicos beneficie directamente a la prestación del Servicio Público, con un límite de 60 euros anuales por trabajador, y en el resto de los casos dichas indemnizaciones estarán condicionadas a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

En caso de discrepancia, la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio informará urgentemente de forma vinculante.

**Artículo 30.- Cursos de reconversión y capacitación profesional.**

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, promoverá cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades.

1. La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.
2. La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.
3. La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto. En este supuesto los cursos se realizarán en todo caso fuera del horario laboral.

En los dos primeros supuestos, se establecen los siguientes derechos:

a) Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, cuando exista una imposibilidad de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio, condicionado a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

Las personas trabajadoras del Ayuntamiento, podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias (por motivos familiares).

**CAPITULO V.- REGULACIONES ECONOMICAS****Artículo 31.- Normas Generales**

El sistema retributivo regulado en el presente Convenio persigue el compensar objetivamente la aportación cualitativa y cuantitativa que el trabajador hace a la Administración municipal.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este Convenio serán las que se contienen en las tablas que se unen como **Anexo II** y **Anexo III**, y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por lo correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y de cuanta normativa sea de aplicación, a excepción del Complemento Personal de Antigüedad, que permanece invariable desde la entrada en vigor del Convenio.

Incremento salarial anual y revisión salarial

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado.

**Artículo 32.- Salario**

**Convenio (continuación)**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales, que están constituidas por los conceptos siguientes:

- A) Básicas
- B) Complementarias
- C) Pluses y gratificaciones

**Artículo 33.- 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 de clasificación A1,A2, B ,C1,C2, (o equivalentes), y su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y que para el año 2013 se refleja en **Anexo IV** del presente Convenio.

Se retribuye por los 365/366 días anuales, distribuido en 12 mensualidades idénticas.

2.- Antigüedad: Se retribuye por trienios. Consiste en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada 3 años de servicios, continuos o discontinuos, reconocidos por la entidad local a los trabajadores/as fijos/as, indefinidos/as, temporales, y eventuales de libre designación, que hayan prestado sus servicios en el Ayuntamiento de Castejón de Sos, sus Organismos Autónomos dependientes o cualquier otra Administración Pública.

El cómputo se obtendrá de la suma de los tiempos de permanencia en cada momento. Consolidándose en el Grupo en el que se cumplen los 3 años, aunque el tiempo de prestación de los servicios fuera en un puesto con Grupo o Nivel diferente.

Se aplicará de oficio desde el día primero del mes en que se cumplan 3 años o múltiplos de 3 años de servicios efectivos, en el caso de que existan servicios previos prestados en otras Administraciones Públicas el proceso se iniciará a petición del interesado, surtiendo efectos desde la fecha de solicitud.

Su cuantía mensual, será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y que para el año 2013 se refleja en **Anexo IV** del presente Convenio.

3.- Pagas Extraordinarias. Se establecen dos pagas extraordinarias de devengo semestral que se abonarán los meses de junio y diciembre. Su cuantía para cada una de ellas será la suma de una mensualidad de sueldo base, 100 % del complemento de destino, complemento específico más la antigüedad.

**Artículo 34.- Retribuciones Complementarias.**

1.- Complemento de Destino. Corresponde al nivel del puesto que se desempeñe. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y que para el año 2013 se refleja en **Anexo IV** del presente Convenio.

Se retribuye por los 365/366 días anuales, distribuido en 12 mensualidades idénticas, incrementado por importe de una mensualidad en cada paga extraordinaria.

2.- Complemento Específico. Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Se retribuye por los 365/366 días anuales, distribuido en 14 pagas.

**Convenio (continuación)**

El Complemento Específico presenta dos modalidades:

Tipo «A»: Por la cantidad que se fije para cada puesto de trabajo, y que para el año 2013 se refleja en las Tablas del **Anexo IV**

Tipo «B», de Especial Disponibilidad y/o Especial Dedicación: Aplicable a propuesta del Jefe de Personal a aquellos trabajadores que se encuentren a disposición del Ayuntamiento en casos de urgencia o necesidades imprevistas, o que realicen un horario superior al del Convenio de 40 horas semanales.

La aplicación del Complemento Específico Tipo «B», requerirá la aceptación del personal afectado

3.- Complemento Personal de Antigüedad. Se mantiene el presente complemento a aquellos trabajadores a quienes les fue reconocido con motivo de la aprobación del Convenio en 2004, sin que proceda incremento retributivo anual.

Se percibirá en 12 mensualidades idénticas

4.- Complemento de Productividad. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeña su trabajo. La aplicación individualizada obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, correspondiendo su otorgamiento al órgano competente de la Corporación. En ningún caso las cuantías asignadas por este concepto originarán derecho individual alguno respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

**Artículo 35.- 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.

Los pluses no se percibirán en los períodos de vacaciones reglamentarias, ni en las bajas laborales, permisos o licencias, percibiéndose por tanto, exclusivamente, por días efectivamente trabajados. Asimismo, en el caso de que la causa expresada en el Plus deje de afectar el puesto de trabajo, éste dejará de percibirse inmediatamente.

1.- Plus de Festividad. Destinado a retribuir al personal del Centro de la Tercera Edad exclusivamente que realice su jornada laboral en festivos, domingos y días 24 y 31 de diciembre. Su cuantía será la siguiente:

Se abonarán a razón de 11,40 Euros durante el 2013 por domingo o festivo trabajado (incluido el día 24 y 31 de diciembre).

En ambos casos se devengará la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la establecida. Incompatible con horas extraordinarias.

«Festividad especial»: Este plus se cuantifica en el doble de la cantidad pactada para el plus de festividad reflejado en el párrafo anterior.

Los turnos a los que hace referencia este plus de Festividad Especial serán los siguientes: Días 25 de Diciembre y 1 de Enero.

2.- Plus de nocturnidad. Los limpiadores/as-cuidadores/as del Centro de la Tercera Edad que realicen su labor entre las veintidós horas y las seis de la mañana del día siguiente, percibirán un plus de trabajo nocturno cuyo valor será una cuantía fija por día efectivamente trabajado, que para 2013 se fija en 11,40 Euros.

3.- Plus doble función «cocina». Siempre que los limpiadores/as-cuidadores/ as del

**Convenio (continuación)**

Centro de la Tercera Edad realicen simultáneamente a su trabajo habitual tareas complementarias de cocina, se abonará una cuantía fija por día efectivamente trabajado, que para 2013 se fija en 5,70 Euros.

4.- Horas Extraordinarias. Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, manteniéndose exclusivamente en casos considerados imprescindibles o de urgencia, debiendo comunicarse a la Comisión Paritaria con carácter mensual la horas realizadas. Se retribuirán al precio de salario/hora de cada trabajador con un incremento de 75%. El salario hora es el resultado de la siguiente operación:

$$(14 \times \text{s.base}) + (12 \times (\text{comp.destino} + \text{comp.específico}))$$

(Jornada laboral anual pactada)

Las horas extraordinarias podrán compensarse con descanso a instancia del trabajador, si bien su autorización requiere que no perjudique el funcionamiento del servicio. Computarán a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria prestada, siendo susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso. Se gratificarán de forma extraordinaria las de Emergencia por nevada, estas se retribuirán al precio de salario/ hora de cada trabajador con un incremento del 100%.

En todo caso, se llevarán a cabo con carácter anual las adecuaciones necesarias para adaptar los incrementos retributivos aprobados anualmente en las leyes de Presupuestos Generales del Estado a los conceptos retributivos del presente Convenio.

**Artículo 36.- 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 expresamente la siguiente información:

*Nombre del perceptor.*

*DNI*

*Fecha de incorporación*

*Puesto de Trabajo*

*Grupo*

*Salario Base*

*Antigüedad*

*Complemento de Destino*

*Complemento Específico*

*Otros Complementos y Pluses*

**Artículo 37.-Liquidación.**

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

**Artículo 38.- Retribuciones en Especie.**

Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que dispongan de servicio de

**Convenio (continuación)**

comedor, y cuyo turno coincida con el de comidas o cenas solamente tendrán derecho a las mismas los que inicien turno de trabajo como mínimo 3 horas antes del inicio del servicio de manutención de los residentes y que finalicen su turno como mínimo 3 horas después de haberse terminado el servicio de manutención de los residentes.

El tiempo destinado a la manutención se corresponderá con el tiempo de descanso que se describe en "pausa laboral", y el momento de su disfrute estará condicionado a las necesidades del servicio.

**Artículo 39.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

Se estará a lo dispuesto en las Bases de Ejecución del Presupuesto vigente.

**Artículo 40.- Percepciones no salariales**

No tendrán la condición de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

**Artículo 41.- Bases de Cotización a la Seguridad Social.**

A efectos de calcular las bases de cotización de los trabajadores, se establece expresamente que la totalidad de grupos de cotización (1 al 11), cuentan con retribuciones de carácter mensual, y en ningún caso diaria.

**CAPITULO VI.- JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 42.- Jornada laboral.**

La jornada laboral semanal se establece en 37,5 horas de trabajo efectivo de promedio anual. La jornada laboral, siempre que sea posible, se establecerá de lunes a viernes, excepto que por motivos de interés general y con objeto de adaptarse a las necesidades organizativas de cada dependencia, centro de trabajo o servicio, se requiera una asistencia continuada, en cuyo caso deberán establecerse el correspondiente sistema de turnos, que serán rotativos, salvo acuerdo de los trabajadores, y previa aceptación del Jefe de Personal y de los representantes de los trabajadores.

Se procurará que todos los trabajadores tengan derecho a un descanso semanal de dos días completos ininterrumpidos que intentarán coincidir con sábado y domingo, salvo que la naturaleza del servicio lo impida, sin que pueda ser inferior en ningún caso a un día y medio.

Según la organización de cada servicio, dependencia o centro de trabajo, la jornada podrá ser continua o partida.

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.

Teniendo en cuenta la potestad organizativa del Ayuntamiento, en caso de que se reestructuren horarios o turnos del personal adscrito a los diferentes servicios, se realizará de acuerdo con los principios de eficacia y racionalidad, exigiendo informe previo de los representantes de los trabajadores.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será de **1.650 horas**. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal de 37,5 horas.

**Convenio (continuación)**

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) = 1.957,5 horas.

DEDUCCIONES:

10 Fiestas nacionales que dicta el Gobierno (75 horas).

2 Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma (15 horas).

2 Fiestas locales (15 horas).

24 y 31 de Diciembre (15 horas).

22 días laborables de vacaciones (165 horas).

3 días de asuntos propios (22,5 horas)

TOTAL DEDUCCIONES: 41 días = 307,5 horas.

CÓMPUTO ANUAL: 1.650 horas

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 3 días de permiso por asuntos propios, que no requerirán justificación. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan previa solicitud a la Corporación y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia.

**43.- Reducción de jornada por guarda legal**

a) Cuestión general.

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

b) De un menor de doce años.

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

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

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

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

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 47.j de este Convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute

**Convenio (continuación)**

se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

e) De hijos prematuros

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

**Artículo 44.- 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 45.- Calendario laboral**

Al comienzo de cada año, y con anterioridad al 28 de febrero, se acordará el Calendario Laboral con los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, Autonómica y Local.

Los calendarios y horarios laborales serán específicos para cada servicio (Servicios Administrativos, Centro de la Tercera Edad, Escuela Educación Infantil, Operarios Servicios Múltiples...), y requerirán la conformidad del Representante de los Trabajadores.

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

Las fiestas laborales no podrán exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales. Se fijan como días festivos especiales el 24 y 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 computo total de horas al año, el trabajador será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, vacaciones.

**Artículo 46.- Vacaciones anuales**

El período 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 según calendario laboral del servicio afectado.

Dadas las peculiaridades de los servicios existentes, se disfrutarán preferentemente del siguiente modo, sin perjuicio de acuerdo entre las partes:

De forma general los periodos vacaciones mínimos serán de 5 días laborables continuados. Permitiéndose el disfrute de 7 días discrecionales, no continuados, siempre que no perjudique el adecuado funcionamiento de los servicios. En los servicios de Escuela Infantil y Centro de Tercera Edad se pactarán las vacaciones de tal forma que se asegure la prestación del servicio público.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 28 de febrero de cada año.

Para poder determinar dentro de cada servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal de

**Convenio (continuación)**

Plantilla afectado por cada servicio, cumpliendo los criterios que plantee la Corporación para el adecuado funcionamiento del servicio.

Si bien en aquellos servicios, dependencias o centros de trabajo en que ya exista un procedimiento habitual de distribución de vacaciones, se podrá dar continuidad al mismo.

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

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

**Artículo 47.- Permisos****Permisos**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, debiendo notificarlos con suficiente antelación salvo en caso de fuerza mayor y/o justificarlos adecuadamente, y correspondiendo su autorización al Alcalde.

- a) 15 días naturales por matrimonio propio del trabajador/a o acreditación de inscripción como pareja de hecho. Ambas posibilidades se excluyen mutuamente. Se podrán disponer con anterioridad o posterioridad a su celebración.
- b) 2 días laborables por divorcio, separación legal o nulidad.
- c) 3 días laborables por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento familiar.
- d) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el trabajador o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales continuados para 1º grado y 2 para 2º grado, ampliables 2 día para fuera de la provincia, a disfrutar en el plazo máximo de 4 días a partir del día de inicio de la causa que motiva el permiso.
- f) 1 días laborables por traslado o cambio de domicilio.
- g) Los días de celebración de exámenes relacionados con el desempeño del trabajo, o para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales.
- h) Por el tiempo que duren Congresos o Seminarios de carácter profesional en los que participe cualquier trabajador/a de forma oficial como representante de la corporación.
- i) Por el tiempo necesario para la realización de actividades sindicales en las condiciones estipuladas en la normativa vigente.
- j) Por el tiempo indispensable para recibir atención médica, o para acompañar a un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se encuentre bajo su dependencia y no pueda valerse por sí mismo o exista algún impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo, con el límite de tres días al año cuando se acompañe a familiares, debiendo aportar la correspondiente justificación.
- k) Por el tiempo necesario para que las trabajadoras embarazadas realicen técnicas de preparación al parto, y previa justificación médica de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Convenio (continuación)**

l) 1 hora diaria de ausencia del trabajo a los progenitores, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, que podrá dividirse en dos fracciones, o sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso se podrá acumular aumentando un mes la licencia por maternidad.

m) Los días de asuntos propios, serán de 3 días, o la parte proporcional correspondiente al período trabajado, que serán de libre disposición por parte del trabajador/a, 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 disfrutarse todos seguidos, ni podrán acumularse a períodos vacacionales.

n) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

La concesión de los permisos contemplados en este capítulo obliga a las partes al compromiso de buscar acuerdos que impidan tanto un uso abusivo de ellos por parte de los trabajadores como su obstaculización indiscriminada o arbitraria por parte de los responsables municipales.

**Licencias**

Licencia por gestación, parto y lactancia.

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

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

b) El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (6 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.

c) La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las dieciséis 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.

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

e) El período de maternidad podrá acumularse al período de vacaciones anuales.

f) 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.

g) 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.

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

i) 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.

**Convenio (continuación)**

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

k) 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.

l) 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.

**Licencia por adopción.**

En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de un niño menor de 12 años, de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias legalmente aceptadas, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, o 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 el período legalmente establecido.

**Licencia por estudios.**

Podrá ser concedida a los trabajadores laborales fijos licencia para realizar estudios o cursos en materias directamente relacionadas con la administración local y el desempeño de su puesto de trabajo, previa solicitud presentada a la Corporación, quien valorará la procedencia, garantizando el reingreso en los plazos que se establezcan.

**Licencia sin sueldo.**

El personal laboral fijo que tenga al menos dos años de antigüedad al servicio de la Corporación, y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración no podrá ser inferior a un mes ni exceder de 12 meses, cada 2 años, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se causen graves perjuicios al mismo, garantizando el reingreso en los plazos que se establezcan en el acuerdo de otorgamiento de la Licencia.

Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se encuentren en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

**Comisiones de Servicio.**

Cuando un puesto de trabajo quede vacante, o en aquellos de nueva creación hasta su cobertura de forma legal o reglamentaria, y previa justificación de urgente e inaplazable necesidad, podrá ser cubierto en comisión de servicios, con un trabajador que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, requiriendo la conformidad del trabajador.

**Artículo 48.- Excedencias.**

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

**Convenio (continuación)**

- Excedencia voluntaria por interés particular.
- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia por Violencia de Genero

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

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

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

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

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

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

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

**Convenio (continuación)**

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

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

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

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

**CAPITULO VII.- MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES****Artículo 49.- Jubilación.**

Aquellos trabajadores que no tengan cumplido el periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar el derecho a pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado periodo de cotización, requiriendo reconocimiento médico que acredite la capacidad del trabajador para continuar el desempeño del puesto de trabajo.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a facilitar la jubilación anticipada de los trabajadores, en los términos previstos en la legislación vigente, en las mejores condiciones retributivas y con el indispensable acuerdo del trabajador.

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Castejón de Sos que cumplan los requisitos que se recogen en la legislación para poder acogerse a la Jubilación parcial lo comunicarán a la corporación con una antelación de 3 meses y esto dará lugar al inicio del procedimiento establecido en la legislación de aplicación según lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo, aprobado en fecha 27/03/2013 (que consta como **Anexo V**), vigente en el Ayuntamiento sobre Jubilación parcial.

**Artículo 50.- Incapacidad temporal y ausencias por enfermedad o accidente.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la prestación económica derivada de la incapacidad temporal (IT) del personal al servicio del Ayuntamiento de Castejón de Sos, se regirá por lo siguiente:

1º Cuanto la situación de IT derive de contingencias comunes, se reconocerá, durante los tres primeros días, un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causar incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica

**Convenio (continuación)**

reconocida por la Seguridad Social, deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, se alcance el 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, se reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que se venían percibiendo en el mes anterior.

2º Cuando la situación de IT derive de contingencias profesionales, se reconocerá una prestación complementaria a la de la Seguridad Social que sumadas ambas alcance el 100% de las retribuciones que venían correspondiendo al personal afectado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3º Determinar que en el supuesto de IT derivada de contingencias comunes, tendrá carácter excepcional y se considerará debidamente justificado el supuesto de hospitalización e intervención quirúrgica, estableciéndose en dicho caso, un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento, en los siguientes supuestos:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- Enfermedades graves no incluidas en los supuestos anteriores: A los efectos de este acuerdo, se entenderán por enfermedad grave las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio (BOE num. 182 de 30/07/2011) y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.
- Otras patologías que revistan una especial gravedad y que hayan sido determinadas por la ponencia técnica creada al efecto en la Diputación General de Aragón, cuyas decisiones en este sentido tendrán efectos en esta Agrupación Secretarial.

4º El presente acuerdo será de aplicación a partir de la aprobación del presente Convenio.

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

En el supuesto de baja por incapacidad temporal, las vacaciones se disfrutarán a partir del momento de reincorporación en el puesto de trabajo, sin el límite establecido con carácter general, independientemente del año en el que hayan sido devengadas.

Las ausencias motivadas por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal pero que supongan la no asistencia al centro de trabajo debidamente justificadas, no podrán ser superiores a 3 días por año natural, y no serán causa de descuento en nómina. Su justificación requerirá aviso al superior jerárquico o jefe de personal de manera inmediata, así como la acreditación del correspondiente justificante médico.

En el caso de incumplirse la obligación de presentación de los justificantes de ausencia previstos en el presente epígrafe o del parte médico de baja en los términos y plazos establecidos, o de superarse el límite de tres días de ausencia previstos en el párrafo anterior, se entenderá como ausencia injustificada, procediendo al descuento de días por asuntos propios, al descuento de días de vacaciones o a aplicar la correspondiente deducción proporcional de haberes, a criterio del órgano competente del Ayuntamiento, sin perjuicio del expediente disciplinario que proceda.

**Artículo 51.- Seguro de vida y accidentes.**

El Ayuntamiento formalizará una póliza de seguros, que contemple los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causas naturales o por accidente.

Las condiciones del mismo se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Mixta del Convenio, y como mínimo alcanzarán las siguientes coberturas:

**Convenio (continuación)****SEGURO ACCIDENTES COLECTIVO**

Fallecimiento por accidente..... 36.607,08

Invalidez permanente parcial por accidente hasta ..... 36.607,08

Invalidez permanente absoluta por accidente..... 54.910,61

Gran Invalidez por accidente ..... 73.214,14

Estos importes son los correspondientes al año 2013, dichas cuantías se actualizarán anualmente en el porcentaje del IPC.

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores que lo soliciten una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

En estos casos la Corporación está obligada a comunicar a la familia del trabajador la existencia de dicho seguro en el plazo de 15 días a partir del momento de producirse el suceso.

**Artículo 52.- Responsabilidad civil y defensa legal.**

La Corporación municipal suscribirá una póliza que dé cobertura a posibles indemnizaciones económicas por responsabilidad civil, derivadas de la actividad laboral de sus trabajadores/as en el desempeño habitual de su trabajo, garantizándose la asistencia y defensa jurídica del trabajador.

**Artículo 53.- Ayudas de acción social.**

Con cargo al fondo de acción social se subvencionarán el 100% de los pagos efectuados por los trabajadores por la utilización de instalaciones deportivas municipales, así como en la cuota de socio/a de la Biblioteca municipal.

**CAPITULO VIII.- SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.****Artículo 54.- Normativa aplicable.**

La normativa aplicable será en todo momento la dispuesta por la Ley 54/2003 de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos, así como aquellas otras disposiciones vigentes que fueran de aplicación.

**Artículo 55.- Revisiones médicas.**

Anualmente se hará un chequeo médico a todos los trabajadores, que en el caso de nueva incorporación deberá realizarse previamente al inicio de la relación laboral, debiendo facilitar la Corporación su realización en horario de trabajo cuando fuera posible, y garantizando la absoluta confidencialidad de los resultados de la misma. Si bien en los casos de trabajadores cuya actividad laboral suponga un especial riesgo para su salud, podrá establecerse con periodicidad más corta.

En el caso de personal laboral temporal se realizará con el límite máximo de una revisión anual.

**Artículo 56.- Vestuario.**

Tendrán derecho a vestuario por cuenta de la Corporación 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 dotará a cada trabajador de dos equipos de trabajo, si bien el deterioro evidente de una parte del mismo será suficiente razón para su sustitución, al margen de su correcto uso. Los servicios que en principio dispondrán de vestuario específico son:

**Convenio (continuación)**

Operarios de Servicios Múltiples.

Personal de la Escuela de Educación Infantil.

Personal del Centro de la Tercera Edad.

Limpiadores/as.

## **CAPITULO IX.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN.**

### **Artículo 57.- Delegado/a de Personal.**

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

Los trabajadores 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.

Las Secciones Sindicales legalmente constituidas podrán nombrar, siempre que su sindicato haya obtenido un delegado unitario, un delegado sindical que tendrá los mismos derechos que el delegado electo, a excepción del voto en las comisiones o mesas a las que pudiera acudir. Por analogía legal será de aplicación lo estipulado en el art. 41 de la ley 7/2007

Tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

Recibir información cuando así lo solicite, de los acuerdos adoptados en materia de personal por los órganos municipales.

Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal.

Nominar representantes en los Tribunales de selección de Personal en los

Términos establecidos en las Bases de la convocatoria.

Formar parte de la Comisión negociadora del Convenio.

Formar parte de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio.

### **Artículo 58.- Derecho de reunión.**

Los trabajadores/as municipales tienen 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 el Ayuntamiento.

Cuando la reunión haya de tener lugar dentro de la jornada laboral, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará al Ayuntamiento con 48 horas

**Convenio (continuación)**

de antelación como mínimo.

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

En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición del Delegado/a de Personal, en el que se expondrán todos los asuntos referentes al calendario laboral, turnos, anuncios sindicales y cualquier asunto de personal.

**CAPITULO X.- REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 59.- Régimen Disciplinario**

En todo lo referente a este Capítulo se estará a lo dispuesto en el Título VII del EBEP.

Conforme a lo dispuesto en el art. 95.3 del EBEP, son faltas graves:

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.

El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.

La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.

La simulación de enfermedad o accidente, sea éste de trabajo o no.

La reiterada presentación de síntomas de embriaguez.

La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.

El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Asimismo, son faltas leves:

**Convenio (continuación)**

La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

La presentación de síntomas de embriaguez.

La no comunicación con la debida antelación de la falta de trabajo por causa injustificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres días al mes.

El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios.

En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable, incluida la falta de higiene personal.

La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

**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.

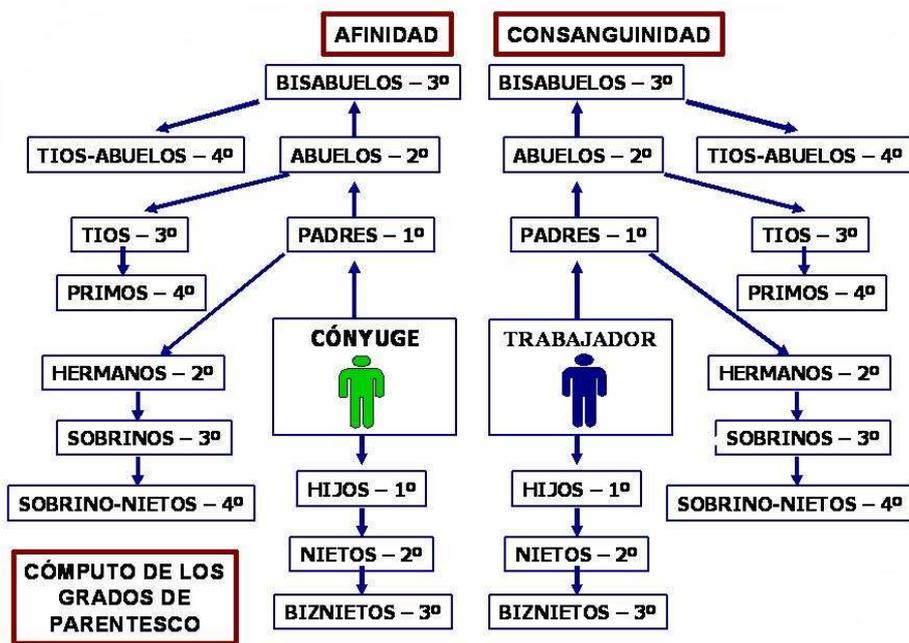
Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con el Ayuntamiento.

En Castejón de Sos, a 20 de Junio de 2013

Convenio (continuación)

ANEXO I

GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD



## Convenio (continuación)

**ANEXO II**  
**PLANTILLA DE PERSONAL**  
**AYUNTAMIENTO DE CASTEJON DE SOS 2013**

**A) PERSONAL FUNCIONARIO**

SECRETARÍA-INTERVENCIÓN. 1 plaza. Habilitado de carácter nacional, Secretario/a-Interventor/a. En Agrupación con el Ayuntamiento de Seira. Cubierta definitivamente. Grupo A. Nivel 28. C.Específico: 10,010,31 €

**B) PERSONAL LABORAL**

	Nº puestos	Grupo	Nivel	Observaciones
<b>1- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>				
1.1 Subescala Administrativa				
ADMINISTRATIVO/A	1	C1	22	
ADMINISTRATIVO/A	1	C1	18	1 vacante (cubierta interinamente)
<b>2- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL</b>				
2.2 Subescala Técnicos Medios				
COORDINADOR/A TIEMPO LIBRE	1	A2	20	
ESPECIALISTA ESCUELA EDUCACION INFANTIL	1	A2	21	Reducción de jornada por guarda legal
2.3 Subescala Personal Servicios Especiales				
TECNICO APOYO ESCUELA EDUCACION INFANTIL	2	C1	18	1 Vacante
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Coordinador	1	C2	18	
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES	1	C2	16	
LIMPIADOR/A	1	C2	14	1 Vacante
2.4 Subescala Técnicos Medios				
TECNICO GRADO MEDIO	1	A2	23	

## Convenio (continuación)

**PLANTILLA DE PERSONAL "CENTRO DE LA TERCERA EDAD"**  
**AYUNTAMIENTO DE CASTEJON DE SOS 2013**

A) PERSONAL LABORAL	Nº puestos	Grupo	Nivel
<b>Observaciones</b>			
<b>1- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>			
1.1 Subescala Administrativa			
ADMINISTRADOR/A	1	C1	20
<b>2- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL</b>			
2.3 Subescala Personal Servicios Especiales			
OPERARIO/A SERV. MULTIPLES	1	C2	16
COCINERO/A	1	C1	18
LIMPIADOR/A, CUIDADOR/A-Responsable Sección	1	C2	18
LIMPIADOR/A, CUIDADOR/A	9	C2	15
LIMPIADORA	1	C2	14

(vacante cubierta interinamente)

## Convenio (continuación)

## ANEXO III

## RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (R.P.T.) 2013

## CENTRO DE TRABAJO: Ayuntamiento de Castejón de Sos

## A) PERSONAL FUNCIONARIO

## B) PERSONAL LABORAL

## 1.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

## 1.1 Subescala Administrativa

	Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.
ADMINISTRATIVO/A	C1	18	8.640,24	4.737,48	1.527,60	2.288,78	17.194,10
ADMINISTRATIVO/A	C1	19	8.640,24	5.007,00	1.185,00	2.276,60	17.108,84
ADMINISTRATIVO-Responsable contabilidad	C1	22	8.640,24	6.118,08	2.109,00	2.615,78	19.483,10

## 1.2 Subescala Auxiliar

	Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	C2	15	7.191,00	3.935,04	1.106,64	2.027,88	14.260,56

## 2.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

## 2.2 Subescala Técnicos Medios

	Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.
COORDINADORA DE TIEMPO LIBRE	A2	20	11.507,76	5.276,40	1.527,60	2.532,76	20.844,52
TECNICO DE TURISMO	A2	20	11.507,76	5.276,40	1.095,24	2.460,70	20.340,10
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	A2	20	11.507,76	5.276,40	1.095,24	2.460,70	20.340,10
ESPECIALISTA ESCUELA EDUCACION INFANTIL	A2	21	11.507,76	5.680,20	1.527,60	2.600,06	21.315,62

## Convenio (continuación)

## 2.3 Subescala Personal Servicios Especiales

	Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.
TÉCNICO APOYO ESCUELA EDUCACION INFANTIL	C1	18	8.640,24	4.737,48	1.527,60	2.288,78	17.194,10
DINAMIZADOR SERVICIOS	C1	18	8.640,24	4.737,48	1.527,60	2.288,78	17.194,10
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Coordinador	C2	18	7.191,00	4.737,48	4.244,16	2.684,52	18.857,16
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Resp. de Sección	C2	17	7.191,00	4.467,96	4.244,16	2.639,60	18.542,72
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES	C2	16	7.191,00	4.199,16	4.244,16	2.594,80	18.229,12
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Ayudante 1ª	C2	15	7.191,00	3.935,16	1.185,00	2.040,94	14.352,10
MONITOR/A TIEMPO LIBRE	C2	15	7.191,00	3.935,16	1.185,00	2.040,94	14.352,10
AUXILIAR OFICINA TURISMO	C2	15	7.191,00	3.935,16	1.185,00	2.040,94	14.352,10
SOCORRISTA	C2	15	7.191,00	3.935,16	1.185,00	2.040,94	14.352,10
CONSERJE	C2	14	7.191,00	3.660,12	940,08	1.954,28	13.745,48
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Ayudante 2ª	C2	14	7.191,00	3.660,12	940,08	1.954,28	13.745,48
LIMPIADORA	C2	14	7.191,00	3.660,12	940,08	1.954,28	13.745,48
MONITOR/A-OPERARIO/A CULTURA-DEPORTES-OCIO- Ayud. 1ª	C2	10	7.191,00	2.582,28	399,00	1.684,46	11.856,74
MONITOR/A-OPERARIO/A CULTURA-DEPORTE-OCIO- Ayud. 2ª	C2	9	7.191,00	2.447,64	399,00	1.662,02	11.699,66

## 2.4 Subescala Gestión

	Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.
TÉCNICO GRADO MEDIO	A2	23	11.507,76	6.556,92	2.245,80	2.865,88	23.176,36

## Convenio (continuación)

## RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO (R.P.T.) 2013

## CENTRO DE TRABAJO: "CENTRO TERCERA EDAD" - Ayuntamiento de Castejón de Sos

## B) PERSONAL LABORAL

## 1.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

## 1.1 Subescala Administrativa

Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.	
ADMINISTRATIVO/A	C1	20	8.640,24	5.276,40	1.527,60	2.378,60	17.822,84

## 2.- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

## 2.1 Subescala Personal Servicios Especiales

Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.	
COCINERO- Maestro Oficial de cocina	C1	18	8.640,24	4.737,48	1.527,60	2.288,78	17.194,10
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES	C2	16	7.191,00	4.199,16	4.244,16	2.594,80	18.229,12
LIMPIADORA, CUIDADORA/A- Responsable Sección	C2	18	7.191,00	4.737,48	1.767,00	2.271,66	15.967,14
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Ayudante 1ª	C2	15	7.191,00	3.929,28	1.185,00	2.040,94	14.346,22
LIMPIADORA/A, CUIDADORA/A	C2	15	7.191,00	3.935,16	1.527,60	2.098,04	14.751,80
OPERARIO/A SERV. MÚLTIPLES- Ayudante 2ª	C2	14	7.191,00	3.660,12	940,08	1.954,28	13.745,48
LIMPIADORA/A	C2	14	7.191,00	3.660,12	940,08	1.954,28	13.745,48

## 2.2 Subescala Personal Servicios Especiales

Grupo	Nivel	Básicas	Destino	Esp. "A"	Extras	SAL. ANUAL.	
DINAMIZADOR SERVICIOS	C1	18	8.640,24	4.737,48	1.527,60	2.288,78	17.194,10
ANIMADORA/A, CUIDADORA/A	C2	14	7.191,00	3.660,12	940,08	1.954,28	13.745,48
TERAPEUTA OCUPACIONAL	A2	18	11.507,76	4.737,48	1.906,56	2.506,10	20.657,90

## Convenio (continuación)

**ANEXO IV****TABLAS SALARIO BASE, TRIENIOS Y COMPLEMENTO DESTINO-2013**

GRUPO	SUELDO BASE (anual)	TRIENIO (anual)	SUELDO BASE (mensual)	TRIENIO (mensual)
A1	13.308,60	511,80	1.109,05	42,65
A2	11.507,76	417,24	958,98	34,77
B	10.059,24	366,24	838,27	30,52
C1	8.640,24	315,72	720,02	26,31
C2	7.191,00	214,80	599,25	17,90
E/Agrup.Prof.	6.581,64	161,64	548,47	13,47

**COMPLEMENTO DE DESTINO:**

NIVEL	IMPORTE (anual)	IMPORTE (mensual)
9	2.447,64	203,97
10	2.582,28	215,19
11	2.851,44	215,19
12	3.120,84	260,07
13	282,53	
14	3.660,12	305,01
15	3.929,28	327,44
16	4.199,16	349,93
17	4.467,96	372,33
18	4.737,48	394,79
19	5.007,20	417,25
20	5.276,40	439,70
21	5.680,20	473,35
22	6.118,08	509,84
23	6.556,92	546,41

**COMPLEMENTO ESPECÍFICO:**

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	COMPL. ESPECIFICO
Técnico de Grado Medio	A2	23	187,15
Especialista Escuela Educación Infantil	A2	21	127,30
Coordinadora de Tiempo Libre	A2	20	127,30
Administrativo-Responsable contable	C1	22	175,50
Administrativo	C1	18	127,30
Técnico apoyo Escuela Educación Infantil	C1	18	127,30

**Convenio (continuación)**

Administrador/a Centro Tercera Edad	C1	20	127,30
Cocinero-Maestro Oficial de cocina	C1	18	127,30
Limpiador/a-cuidador/a- Responsable Sección	C2	16	147,25
Limpiador/a-cuidador/a	C2	15	127,30
Limpiador/a	C2	14	78,34

**ANEXO V**

En Castejón de Sos, a 27 de Marzo de 2013, se reúnen en las dependencias del Ayuntamiento de Castejón de Sos:

De una parte:

D. José Manuel Abad Saura, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Castejón de Sos

De otra parte:

D. Juan Carlos Bellido Segura, Dña. Margarita Bardají Ballarín y Dña. M. Rosa Pagés Font, como representantes legales de los trabajadores del Ayuntamiento de Castejón de Sos

A los efectos de cumplir con lo dispuesto en la disposición final quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

ACUERDAN, adherirse y adecuar los artículos de Convenio Colectivo referentes a la Jubilación Parcial, a lo dispuesto al Plan de Jubilación Parcial suscrito el 27/03/2013 para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con el objetivo de seguir realizando como hasta el momento los trámites legales necesarios para que los trabajadores de la Corporación accedan a la jubilación parcial, según lo dispuesto en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y en el resto de normativa vigente sobre la materia.