

SECCIÓN QUINTA

Núm. 6.911

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de María de Huerva

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de María de Huerva.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de María de Huerva para los años 2019 a 2023 (código de convenio 50100720012019), suscrito el día 29 de abril de 2019 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (UGT y CSIF), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 15 de mayo de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 1 de agosto de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MARÍA DE HUERVA

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo preliminar. *Partes intervinientes.*

En María de Huerva, a 18 de julio de 2019, se reúnen los representantes del personal laboral, doña María Olga Celma Juste, doña María del Mar Marín Tortajada y doña Pilar Aránzazu Pinilla Martínez, y los representantes del Ayuntamiento, don Tomás Díaz Álvarez, alcalde-presidente del Ayuntamiento de María de Huerva, asistido del secretario del mismo, don Javier Garulo Redrado.

Artículo 1.º *Ámbito personal y de aplicación.*

1. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral de carácter fijo, indefinido o temporal, dependiente del Ayuntamiento de María de Huerva.

2. También será de aplicación el presente convenio al personal laboral dependiente de los organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes de este Ayuntamiento, a solicitud de los trabajadores.

3. Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y al personal directivo al que se refieren los artículos 12 y 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

En todo el texto, todas las referencias que recojan la expresión trabajador, empleado o hijo deberán ser entendidas en todo caso referidas tanto al género masculino como femenino.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en el Pleno y extenderá su vigencia durante los próximos cuatro años, a partir del día de su aprobación.



Art. 3.º *Publicidad.*

El presente convenio será publicado en el BOPZ.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga del convenio.*

1. Llegado el vencimiento de este convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

2. Denunciado el convenio y hasta tanto se logre uno nuevo, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en este convenio.

3. La denuncia del presente convenio será motivo para la reunión de la Mesa de negociación, en el plazo máximo de un mes y/o por acuerdo con las organizaciones sindicales mediante convocatoria por escrito y/o por acuerdo del personal laboral del Ayuntamiento.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*

5.1. *Compensación y absorción.*

a) Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo del Ayuntamiento, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

b) 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, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

5.2. *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, son más beneficiosas para los empleados, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

5.3. *Unidad del convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo inseparable y relacionado. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

Art. 6.º *Comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio.*

1. Para velar por la correcta interpretación y aplicación del presente convenio se creará una comisión de seguimiento paritaria integrada:

- Por una parte, dos miembros a designar por el Ayuntamiento, y
- Por la otra parte, dos miembros a designar por los firmantes del presente convenio en representación de los trabajadores, y que sean, en todo caso, delegados sindicales.

2. Ambas partes pueden ser asistidas por cuantos asesores estimen oportunos. Los asesores en la comisión de seguimiento tienen derecho de voz pero no disponen del derecho de voto.

3. La comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.
- Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
- Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes: La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP, FAMCP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

4. Los acuerdos de esta comisión, que se adoptarán por la mayoría de los asistentes, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como anexo al convenio, teniendo la misma validez que este.

5. Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de este levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.

6. La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de diez días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 7.º *Permanencia y asistencia al trabajo.*

1. La jornada laboral para todo el personal al servicio del ayuntamiento será reducida progresivamente hasta alcanzar las treinta y cinco horas semanales a partir del 1 de enero de 2020.

Así, con efectos desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2019, la jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de treinta y seis horas y quince minutos semanales.

Art. 8.º *Pausa laboral.*

1. Cuando se realice una jornada diaria de seis o más horas se disfrutará de una pausa diaria de descanso por un período máximo de treinta minutos, mientras que en aquellos casos en que se realiza una jornada diaria inferior a seis horas, se permitirá una pausa diaria por un período máximo de diez minutos.

2. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

3. Los empleados/as que por razones del servicio no puedan disfrutar de la pausa en su jornada acumularán en una bolsa de horas el citado tiempo para su posterior compensación, que se realizará exclusivamente en tiempo, no cabiendo compensación económica.

4. El Ayuntamiento distribuirá este período de descanso en atención a las necesidades del servicio.

Art. 9.º *Calendario laboral.*

1. En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, DGA y fiestas locales, dicho calendario deberá ser acordado con los empleados y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios. Se considerarán a tal efecto como fiestas locales las fijadas por el Ayuntamiento de María de Huerva.

2. Cuando las fiestas nacionales o autonómicas coincidan en sábado o domingo se pasarán a otro día.

3. Serán días no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los empleados afectados su compensación, en otras fechas hasta el 31 de enero siguiente.

4. Asimismo, todos aquellos servicios que excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce días festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral serán compensados en tiempo, al doble de cada hora trabajada, en las fechas que señale el trabajador, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de jubilación del trabajador y tener horas pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.



Los jefes de los servicios afectados por este supuesto entregarán mensualmente al encargado del control la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

En el caso concreto de los trabajadores de la brigada se estará a lo dispuesto en el anexo III.

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

6. A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este convenio, deberá entenderse por día laboral o hábil aquel que al empleado le corresponda trabajar de acuerdo con el calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido.

Art. 10. Distribución de la jornada y horarios especiales.

1. La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos salvo pacto en contrario con el empleado.

2. Dada la diversidad de servicios existentes en el Ayuntamiento, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo, pudiendo adecuarse, en función de las exigencias, a las necesidades del servicio. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores.

3. En aquellos servicios en que sea posible, se implantará, previa negociación con los trabajadores, una modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público y el cumplimiento de la jornada laboral.

4. Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

5. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta horas ininterrumpidas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan períodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

6. En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de seis días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con los trabajadores, se ampliase dicho período.

7. En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con los trabajadores y a solicitud del empleado o empleada públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público, de 9:00 a 14:00 horas, y el cumplimiento de la jornada laboral.

8. En fechas navideñas (del 22 de diciembre al 7 de enero) y en las fiestas patronales, el Ayuntamiento podrá establecer un horario reducido que será concretado con suficiente antelación.

9. Flexibilización horaria por personas dependientes:

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo de personas mayores que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

10. El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajadores.

Art. 11. *Vacaciones anuales.*

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones se podrán disfrutar en períodos mínimos de cinco días consecutivos.

Excepcionalmente se podrán disfrutar en un máximo de cinco días sueltos, siempre que en este último caso las necesidades del servicio lo permitan.

Todo ello con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada servicio o departamento, previa consulta con los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en el Ayuntamiento reflejados en el siguiente cuadro se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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

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

3. Con carácter general el disfrute de las mismas se realizará preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de junio hasta el 30 de septiembre. El Ayuntamiento podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de cada servicio, previa negociación con los trabajadores.

4. Al final del mes de abril cada servicio presentará el plan de vacaciones. Para determinar dentro de una unidad o área el turno de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la jefatura de cada unidad o área.
- De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos en el Ayuntamiento, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área.
- En caso de no llegar a un acuerdo con la aplicación de los puntos anteriores y en caso de coincidencia en la antigüedad, elegirán turno vacaciones en primer lugar los trabajadores que hubieran obtenido mayor nota en el proceso de selección.

5. No obstante lo anterior, se reconoce el derecho de los trabajadores a elegir la mitad de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos, tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



7. A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, permiso por nacimiento de madre biológica y licencia sin sueldo.

8. El personal con contrato de carácter temporal y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural, que preste servicios en este Ayuntamiento, disfrutará de la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato.

9. Excepcionalmente, el personal indefinido y el personal contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando se produzca el cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Art. 12. Permisos.

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

2. La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador del Ayuntamiento por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

3. El personal, 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:

- Dos días hábiles por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento.
- Por fallecimiento del cónyuge, la pareja de hecho o la pareja con la que lleve conviviendo de manera efectiva al menos dos años o acredite hijos en común o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea necesario un desplazamiento superior a 50 kilómetros.

Quando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea necesario un desplazamiento superior a 50 kilómetros.

En el caso de que el fallecimiento se produzca una vez iniciada la jornada laboral, el permiso se computará a partir del día siguiente.

- Por hospitalización o enfermedad grave: Del cónyuge, la pareja de hecho o la pareja con la que lleve conviviendo de manera efectiva al menos dos años o acredite hijos en común o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y seis días hábiles cuando sea necesario un desplazamiento superior a 50 kilómetros o si concurren circunstancias personales determinantes.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

En el caso de que el familiar se encontrara ingresado en una unidad de cuidados con horario de visita restringido, y así se acreditase, el empleado podrá hacer uso de este permiso distribuyéndolo por horas.

En todo caso la vigencia del permiso durará hasta que el familiar permaneciese efectivamente ingresado, quedando directamente revocado el tiempo restante en el momento del alta, debiendo reincorporarse el empleado al puesto de trabajo.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea necesario un desplazamiento.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

- Por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea necesario un desplazamiento superior a 50 kilómetros o si concurren circunstancias personales determinantes.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

N P O B

Por enfermedad grave se entenderá aquel supuesto en que se produzca una intervención quirúrgica o una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico en todo caso, en el que conste expresamente que la persona afectada se encuentra hospitalizada o en domicilio particular, y requiere necesariamente de la atención y cuidados de otra persona.

- Por asistencia a consultas y pruebas médicas: Los/las empleados/as tendrán derecho a ausentarse durante su jornada de trabajo para acudir a consultas y/o pruebas médicas en el sistema sanitario público o privado, por el tiempo mínimo indispensable, siempre que, con al menos veinticuatro horas de antelación, quede debidamente acreditada la necesidad de que la consulta o la prueba deba realizarse durante la jornada laboral y fuera del término municipal en el caso de que sea derivada del sistema público.

En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

- Por acompañamiento al médico del cónyuge, hijos o mayores a cargo: Los empleados del Ayuntamiento de María de Huerva tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo mínimo necesario y como máximo el correspondiente a una jornada normalizada, para acompañar al médico a persona sobre la que se tenga la condición legal de tutor, cónyuge, hijos menores de 18 años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento, que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, discapacidad psíquica, física o sensorial. En todo caso, el justificante médico que resulte del acompañamiento expresará literalmente que requiere acompañamiento.

- Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

- Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

- Para asistir a las clases de preparación al parto: por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Asimismo, las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

- Dos días por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo en ello, el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, obligaciones penales, deberes derivados del ejercicio del cargo público, y otros en los que exista superposición con el horario de trabajo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Por asistencia y comparecencia en toda la tramitación de los procesos derivados de la valoración de dependencia y para recoger a hijo con discapacidad, física, psíquica o sensorial, y personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad al recibir aviso del centro docente o centro de día por motivo de enfermedad.

- Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración.

- Para asistir a congresos, cursos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en el Ayuntamiento, previa conformidad del superior jerárquico, un máximo de seis días dentro el año natural.

- Hasta dos días hábiles en el caso de parto de hijas, hijas políticas, hermanas y nietas. Este permiso es incompatible con el permiso de enfermedad grave, hospitalización o accidente.

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

4. Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquel.

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



6. Los días no trabajados por las causas recogidas en este artículo no podrán exceder en ningún caso de un total de quince días al año. Quedan excluidos de este límite los permisos motivados por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o accidente, exámenes prenatales.

7. En lo no contenido expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Art. 13. Asuntos particulares.

1. A lo largo del año, los empleados tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de seis días laborables por asuntos particulares, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

2. Además, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada empleado podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente.

El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el empleado solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido disfrutados antes, salvo que la imposibilidad de su disfrute se derive de una incapacidad temporal.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad sin causa justificada durante el año solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio de aplicarse las sanciones previstas en el régimen disciplinario vigente en este convenio.

Art. 14. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

1. Permiso por parto:

a) Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

c) En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

FORO

2. Permiso por adopción:

a) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

b) El cómputo del plazo se contará a elección del empleado público, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

c) En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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

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

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

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

3. Permiso de paternidad:

a) Por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo, el permiso tendrá una duración de acuerdo a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de forma que consistirá en:

- Cuatro semanas hasta el 31 de marzo de 2019,
- Ocho semanas desde el 1 de abril del 2019 hasta final del año,
- Doce semanas durante 2020 y
- Dieciséis semanas desde 2021 y en adelante.

Este permiso será ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

b) Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1) y 2).

En los casos previstos en los apartados 1), 2) y 3) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado público, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

BOFN

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el período 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.

c) Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer:

a) Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

b) Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

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

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

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

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

6. Permiso para víctimas del terrorismo:

a) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados públicos que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial



firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

b) Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Art. 15. *Licencias.*

1. Licencia por matrimonio o inscripción en el registro de uniones de hecho:

Por razón de matrimonio o unión registrada propia, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o con posterioridad a su celebración, en un plazo máximo de un año a partir del hecho causante. Este permiso podrá unirse a las vacaciones anuales.

El/la empleado/a que contraiga nuevo matrimonio o nueva unión registral, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

2. Licencia por lactancia:

a) Por lactancia de un hijo menor de doce meses, el empleado tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado alternativamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

b) Cuando existan dos o más hijos menores de 12 meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

c) A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

3. Riesgo durante el embarazo, subsidios no contributivo e hijos hospitalizados:

a) Las empleadas del Ayuntamiento de María de Huerva tendrán derecho a un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

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

c) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

4. Licencia sin sueldo: El personal que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a una licencia sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de cuatro meses cada dos años, y como mínimo de días consecutivos.

5. Licencia por estudios: Para la realización de estudios en materias directamente relacionadas con la función pública, previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de veinte días de antelación y previa conformidad del superior jerárquico, el tiempo mínimo indispensable. En caso de concederse esta licencia, el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración y demás derechos reflejados en este convenio.

Art. 16. *Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.*

1. Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales

circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el alcalde-presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

2. Supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares:

a) De un menor de 12 años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de hasta la mitad de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

b) De persona mayor a cargo, persona con discapacidad, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a una persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad, física, psíquica 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 la mitad de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

c) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad 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, o a una reducción del 100% de la jornada por un plazo máximo de quince días, así mismo sin merma retributiva y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

Art. 17. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

CAPÍTULO III

EXCEDENCIAS

Art. 18. Principios generales.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En los dos primeros años de la excedencia, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares, en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

BOFN

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. Los trabajadores del Ayuntamiento podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

5. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 19. *Excedencia por cuidado de hijos.*

1. Duración y cómputo. 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 en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

2. Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3. Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4. Trabajador con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento. El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 20. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

1. Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

2. Efectos. La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3. Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

4. El trabajador con una relación con el Ayuntamiento de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.



Art. 21. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

1. Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

2. Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

3. Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPÍTULO IV

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 22. Adaptación del tiempo de trabajo.

1. Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

2. Asimismo, las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Art. 23. Excedencia.

1. 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 necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 24. Suspensión del contrato de trabajo.

La trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPÍTULO V

PROMOCIÓN. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO Y JUBILACIÓN

Art. 25. Empleo público.

1. Se negociará con la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público (OEP), 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 OEP será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno del Ayuntamiento.

N P O B

• Los aspectos de la OEP relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección serán consultados con los órganos de representación.

2. 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 OEP 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 tres años ocupados con carácter temporal.

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

4. Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por el Ayuntamiento, se procederá a integrar en la OEP las vacantes existentes, para su provisión durante el año, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente capítulo, a través de la siguiente prelación:

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

5. Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

6. 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.

7. La relación de puestos de trabajo (RPT) 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.

8. En el plazo de un año desde la publicación del presente convenio se procederá a la elaboración y negociación con la representación sindical de la RPT del Ayuntamiento.

Art. 26. *Bases de las convocatorias.*

1. Toda selección del personal laboral fijo deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos de oposición y concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, y publicidad que deberán incluir en todo caso una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

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

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

4. Solo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de los méritos.

Art. 27. *Tribunales de selección.*

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 esta en representación o por cuenta de nadie.



Art. 28. 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 fijo 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:

- 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 este mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

- 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, durante un período que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

- Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

3. Acceso de personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

El Ayuntamiento tenderá a incrementar en la OEP 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.

Asimismo, se tendrán en cuenta los acuerdos que se alcancen a nivel nacional para reserva de plazas a víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

Art. 29. Movilidad interna.

1. 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.

2. Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose esta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador.

3. La comisión mixta del convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad interadministrativa entre las entidades municipales que se adhieran al convenio colectivo, o entre las que por tener ya un convenio colectivo propio suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

4. Los requisitos para acceder a este turno serán:

- Dos años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

- 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 siguiente:

- Antigüedad reconocida: A razón de medio punto por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

- Perfeccionamiento profesional: Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas. Se valorarán exclusivamente los cursos que se hayan realizado dentro de los planes de formación continua de las Administraciones públicas.

Art. 30. Promoción.

1. La promoción de los trabajadores del Ayuntamiento supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras

N P O B

superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

2. En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla del Ayuntamiento, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

3. En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

4. Promoción profesional:

• Niveles: Dentro de cada uno de los grupos de clasificación, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

GRUPO	ENTRADA	MÁXIMO
A1 (anterior A)	22	30
A2 (anterior B)	18	26
B	16	22
C1 (anterior C)	16	22
C2 (anterior D)	14	18
Agrupaciones profesionales	10	14

Estos niveles se adaptarán a aquellos que se establezcan con carácter de máximos y mínimos para los trabajadores de la Administración General de Estado.

• Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los trabajadores, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cuatro años de antigüedad y 100 horas de formación para los grupos A1, A2, B, y cuatro años y 50 horas de formación para los grupos C1, C2 y agrupaciones profesionales. Podrá solicitarlo todo aquel trabajador que reúna los requisitos exigidos en este artículo en la fecha de entrada en vigor del convenio.

Art. 31. *Nuevo ingreso.*

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, por el sistema de oposición o por el sistema de concurso-oposición, garantizando la convocatoria pública y se regirá por las bases acordadas en la comisión de seguimiento.

Art. 32. *Permutas.*

1. 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, en todo caso, por la Corporación.

2. La comisión mixta del convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

3. Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones públicas, previa autorización de ambas corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

Art. 33. *Consolidación de empleo: Conversión de plazas temporales en fijas.*

1. Durante el período de vigencia del presente convenio se podrá desarrollar un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al



objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y que sean competencias propias del Ayuntamiento.

2. Dicho proceso se realizará de conformidad con lo previsto en el acuerdo sobre empleo en la Administración Local Aragonesa firmado por las organizaciones sindicales y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP).

3. En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial.

4. Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

5. Posteriormente, y para los supuestos del personal con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

6. Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

7. La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

8. En la fase de concurso se valorará:

- La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.
- Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al 35% ni superior al 45% de la máxima nota final.

9. Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

Art. 34. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

- La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.
- La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.
- El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad del Ayuntamiento no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La Corporación elaborará anualmente, un plan de actividades de formación, destinando los recursos necesarios para su realización.

4. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado previamente en el Plan de formación o se determinará posteriormente en la comisión de formación.

5. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores del Ayuntamiento.



Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

El Ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

El Ayuntamiento impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

Art. 35. Valoración de puestos de trabajo.

Durante los años 2020-2021 se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el complemento de puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Art. 36. Normas generales.

1. Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local.

2. Su estructura se define conforme a los artículos 21 a 30 del EBEP.

3. Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como anexo, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resultan imprescindibles para efectuar una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

4. Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la comisión mixta de seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

5. Ambas partes consideran este convenio colectivo como un marco dinámico en la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento, y en este sentido manifiestan la voluntad de articular a través de la comisión mixta de seguimiento el análisis y valoración de los puestos de trabajo y de sus funciones en la medida en la que se vayan consolidando los distintos servicios de la misma.

Art. 37. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo base: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2 o agrupación profesional.

2. Antigüedad: Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones públicas, tanto en calidad de funcionario como laboral. Considerándose la totalidad de los períodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales. Su cuantía será la que se refleja en el anexo retributivo y se actualizará anualmente en la misma forma que el sueldo base.

3. Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias al año y se percibirán los días 20 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente

a los meses citados. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo y plus de convenio.

En caso de que el trabajador lo solicite, puede percibir estas pagas de forma prorrateada cada mes.

Art. 38. *Retribuciones complementarias.*

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Plus convenio o complemento de destino.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el anexo y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente.

2. Complemento de puesto de trabajo o 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. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

En el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables los conceptos de festividad, nocturnidad, jornada partida, turnicidad, conducción, peligrosidad, penosidad-toxicidad, dedicación o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a catorce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la cuantía final de este complemento de puesto de trabajo se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se aplicarán las cuantías económicas reflejadas a continuación.

Como componentes variables del complemento del puesto de trabajo se establecen los siguientes: dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad y/o penosidad.

3. Complemento de especial dedicación o complemento de productividad.

El Ayuntamiento podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especialidades características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicios y la prestación efectiva del mismo fuera del horario laboral normalizado del centro al que se encuentre adscrito cuando sea requerido para ello por el Ayuntamiento. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en el presente convenio.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*

1. Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional, y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

2. Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de ochenta horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

3. Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, estas se compensarán, a elección del trabajador, de la siguiente manera:

- Con carácter general, las horas extraordinarias serán retribuidas al precio/hora de cada trabajador con un incremento del 75%, o bien serán compensadas mediante descanso equivalente, siendo susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

BOFN

- Cuando se deban realizar horas extraordinarias en domingo o festivo, serán retribuidas al precio de dos horas por hora extraordinaria prestada, o bien serán compensadas mediante descanso equivalente, siendo susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- Cuando se realicen horas extraordinarias en domingo o festivo y además en horario nocturno, se abonarán al precio de dos horas y media por hora extraordinaria prestada, o bien serán compensadas mediante descanso equivalente, siendo susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

- Cuando se realicen horas extraordinarias en horario nocturno (de 22:00 a 6:00) serán compensadas económicamente al precio de dos horas por cada hora extraordinaria trabajada.

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

Art. 40. *Incremento salarial anual.*

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los presupuestos generales del Estado.

Art. 41. *Indemnizaciones por razón de servicio.*

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera del término municipal percibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Esta cantidad se actualizará en la forma que se haga en la Administración General del Estado.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros recorridos.

2. Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad fijada por la legislación vigente. Las dietas por manutención serán las fijadas en la legislación vigente. Estas cuantías serán revisadas anualmente tomando como referencia el índice de precios al consumo (IPC).

Art. 42. *Anticipos.*

1. Los trabajadores podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo del 90% de una de su retribución mensual. Su reintegro se efectuará en la fecha del devengo ordinario de dicha remuneración, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

2. Los empleados públicos podrán solicitar en concepto de anticipo de nómina hasta dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de diez mensualidades en caso de haber sido solicitada una mensualidad y en catorce si estas hubieran sido dos. Se concederán por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos por el jefe de personal. El empleado deberá tener una antigüedad mínima de un año.

3. No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite.

4. Asimismo, no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar al Ayuntamiento en el momento de la misma.

5. Para el empleado público temporal se tendrá en cuenta su relación laboral contractual con el ayuntamiento para la concesión del anticipo.

6. No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

7. Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya

devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Art. 43. Quebranto de moneda.

La Administración garantizará el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio, hasta el límite del 1% de la recaudación diaria.

Art. 44. Estructura de la nómina.

1. La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:
 - Deberá constar puesto y nivel.
 - Sueldo.
 - Antigüedad.
 - Complemento de destino.
2. Para cada uno de los complementos y conceptos se especificará el mes a que corresponde.
3. En la nómina se reflejará el nivel que corresponda a cada trabajador.

CAPÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Art. 45. Incapacidad temporal. Reglas generales.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 170 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

- Las debidas a enfermedad común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

2. En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal.

3. Siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal se llevará a través de la mutua colaboradora con la Seguridad Social, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

4. Todo el tiempo en que dure la incapacidad temporal será considerado como tiempo de trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

5. La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo remitiéndose este en un plazo no superior a dos días al Servicio de Personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

6. Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente, que se presentará en la Corporación.

Art. 46. Percepciones económicas en situación de incapacidad temporal.

1. La percepción económica por incapacidad temporal (IT) será la siguiente:
 - A) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:
 - Durante los tres primeros días: Durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo del 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la IT.
 - Desde el día cuarto hasta el vigésimo día, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

INFORMACIÓN

- A partir del día vigésimo primero inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

B) Cuando la situación de incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será completada desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. En todo caso, se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por las siguientes contingencias, siempre que todas y cada una de ellas sean justificadas con el correspondiente informe médico:

- Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

- Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

- Enfermedades contagiosas, enfermedades que perjudiquen las facultades de conducir vehículos o maquinaria peligrosa, así como la utilización de la misma.

- Enfermedades psíquicas o psiquiátricas que se puedan ver agravadas por la realización de trabajo o pudieran ser peligrosas para los compañeros del enfermo.

- Las enfermedades graves incluidas en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- Cualquier otra contingencia común que imposibilite el normal desarrollo de la prestación del servicio. Entendiendo por estas todas aquellas situaciones de IT de duración igual o superior a cinco días, percibiéndose en tales casos el complemento del 100% a partir del quinto día en dicha situación.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica, se percibirá el citado complemento aunque la intervención quirúrgica o la hospitalización tenga lugar en un momento posterior, siempre que corresponda al mismo proceso patológico y no haya habido interrupción.

3. En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

4. En el supuesto de ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no de lugar a una situación de incapacidad temporal, el descuento en nómina regulado en el artículo 46.1 A) a) no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estas ausencias estén motivadas por una enfermedad o un accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación a cada ámbito.

En todo caso, a partir del cuarto día de ausencia será obligatorio acreditar la situación de incapacidad temporal con el correspondiente parte médico de baja laboral.

5. Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de complemento retributivo de las situaciones señaladas, las pagas extraordinarias, las cantidades percibidas en concepto de productividad variable, así como las indenizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Queda asimismo excluido de dicha cuantía el complemento de atención continuada en todas sus modalidades, salvo que se trate de situaciones de IT derivadas de contingencias profesionales.

N P O B

6. El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados en este artículo se efectuará por días naturales.

Art. 47. *Jubilación.*

1. Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos trabajadores que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

2. El trabajador deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada. El Ayuntamiento de María de Huerva se compromete a adoptar las medidas necesarias para incentivar la jubilación anticipada de sus empleados.

3. El personal municipal podrá acceder a la jubilación parcial según la legislación vigente. El Ayuntamiento facilitará dicho acceso y, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

Art. 48. *Plan de pensiones.*

Durante la vigencia del convenio el Ayuntamiento se adherirá al Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con lo establecido en la Orden de 24 de noviembre de 2005 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón, que había sido aprobado por acuerdo del Gobierno de Aragón de 22 de noviembre de 2005, con las aportaciones económicas que permita la legislación vigente.

Art. 49. *Seguro de vida y accidentes.*

1. El Ayuntamiento garantizará un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento por accidente o muerte natural: 12.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente: 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente laboral: 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación laboral: 12.000 euros.

2. El Ayuntamiento garantizará un seguro de accidente de trabajo cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento: 60.000 euros.
- Incapacidad permanente: 60.000 euros.
- Infarto de miocardio: 12.000 euros.
- Orfandad: 12.000 euros.
- Muerte por agresión: 12.000 euros.
- Tramitación y sepelio: 1.500 euros.
- Repatriación por muerte en el extranjero: 3.000 euros.

Art. 50. *Justificación de haberes.*

La Corporación facilitará a sus empleados la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

Art. 51. *Fondo de acción social.*

1. Durante la vigencia de este convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará hasta un máximo de 4.000 euros para financiar acciones y programas de carácter social, pudiéndose ampliar en un 25% si se produjera un aumento de un 30% de la plantilla de personal. Este fondo de acción social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Corporación. Para tener derecho a percibir ayudas de acción social será necesario acreditar al menos un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de María de Huerva.

2. Se constituirá una comisión de acción social, integrada por un representante del Ayuntamiento y dos representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

3. Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- Formular las propuestas que consideren oportunas en materia de acción social.



4. Con carácter anual, la comisión de acción social elaborará el correspondiente Plan de acción social en el marco de los criterios generales establecidos previamente.

5. El Plan de acción social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

6. Se establecen las siguientes aportaciones fijas, con carácter anual, por parte del Ayuntamiento como ayuda familiar al personal funcionario o laboral e hijos, en tanto convivan con el beneficiario y a sus expensas, y siempre que no tengan derecho a estas prestaciones por otra entidad o institución, circunstancia que deberá acreditarse legalmente.

- Por montura de gafas para ver: 100 euros (limitado a una montura por año).
- Por cristales mono focales: 60 euros.
- Por cristales bifocales: 60 euros.
- Por cristales progresivos: 75 euros.
- Por lentillas para ver: 95 euros.
- Prótesis dental superior o inferior (cada una): 100 euros.
- Tartrectomía (limpieza de boca): 50 euros
- Desvitalización: 60 euros.
- Ortodoncia: hasta 285 euros.
- Implantes: hasta 285 euros.
- Por pieza (reconstrucción, endodoncia): 60 euros.
- Por empastes u obturaciones: 30 euros.
- Por audífono: 285 euros.
- Por fajas, férulas y plantillas ortopédicas (por prescripción médica): 100 euros
- Por bastones o muletas: 100 euros
- Por corrección de miopía, hipermetropía y astigmatismo por láser: 285 euros

por ojo.

• Previa solicitud de los empleados, en atención a situaciones de especial excepcionalidad y tras estudio discrecional de la Alcaldía-Presidencia, se podrán atender otras circunstancias.

Queda fijado un importe máximo de 300 euros por año y trabajador (incluyendo las ayudas recibidas por hijos). Para poder ser beneficiario de estas aportaciones, se deberá aportar el informe médico, si fuera necesario, y factura correspondiente.

Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará como fecha máxima el 31 del mes de enero del siguiente año. El estudio de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 52. *Normativa aplicable.*

1. El Ayuntamiento deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

Art. 53. *El delegado de prevención.*

1. Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

2. Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como delegado de prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.



Art. 54. Medidas preventivas.

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

2. Revisiones médicas: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los trabajadores, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Art. 55. Protección de la salud.

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

Art. 56. Vestuario.

1. Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

2. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

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

Art. 57. Protección de la maternidad.

1. La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo y en este sentido lo prescrito el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones.

2. Si dicho cambio de puesto no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135.

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

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 58. Derechos de los representantes del personal.

Será de aplicación la legislación vigente.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 59. Régimen disciplinario y ejercicio de la potestad disciplinaria.

A) Régimen disciplinario.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el TREBEP y en las normas que las leyes de función pública dicten en desarrollo de ese Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.



4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá en lo no previsto en el presente título por la legislación laboral.

B) Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Art. 60. *Clasificación de las faltas.*

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

N P O B

ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Art. 61. *Régimen de saciones, prescripción de las sanciones y procedimiento disciplinario.*

A) Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.

c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que se establezca por ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

B) Prescripción de las sanciones.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubieran cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

C) Procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este convenio se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.



La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El empleado suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el empleado deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al empleado la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del empleado a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Art. 62. Despido improcedente.

En el supuesto de despido del personal del Ayuntamiento con contrato indefinido, que haya sido declarado improcedente en sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión del Ayuntamiento la opción entre la readmisión o, en su caso, el abono de la indemnización señalada.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

CAPÍTULO XI

OTRAS MATERIAS

Art. 63. Arbitraje.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter sus discrepancias, tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 64. Asesoramiento y defensa legal.

1. El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. A tal efecto, y para prestar defensa, será necesario que exista una acusación por parte del juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

2. A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con el carácter previo de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

3. En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica y defensa para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe del Ayuntamiento.

4. La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso.

La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre y para su concesión deberá solicitarse al Ayuntamiento, aportando los antecedentes que existan e informe del responsable del servicio. Por parte del Ayuntamiento se determinará el importe máximo de las minutas de los honorarios que serán abonadas, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso de los criterios orientativos fijados por el Colegio de Abogados de Zaragoza. A tal efecto, el empleado que solicite la asistencia jurídica deberá presentar la correspondiente hoja de presupuesto firmada por él y por el abogado elegido, en la que deberán figurar desglosados los diversos conceptos integrantes de la minuta de honorarios. La resolución será realizada por el Ayuntamiento de María de Huerva.

N P O M

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del propio Ayuntamiento, o del abogado y procurador en su caso que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 65. *Plan de igualdad.*

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se puso en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento de María de Huerva deberá elaborar y aplicar un Plan de igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de igualdad tendrá como objetivos específicos:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.
- d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de igualdad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. — El presente convenio consta de sesenta y cinco artículos, tres disposiciones adicionales y tres anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

Disposición adicional segunda. — Todos los derechos reconocidos en este convenio a los cónyuges de los empleados públicos serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas de Hecho.

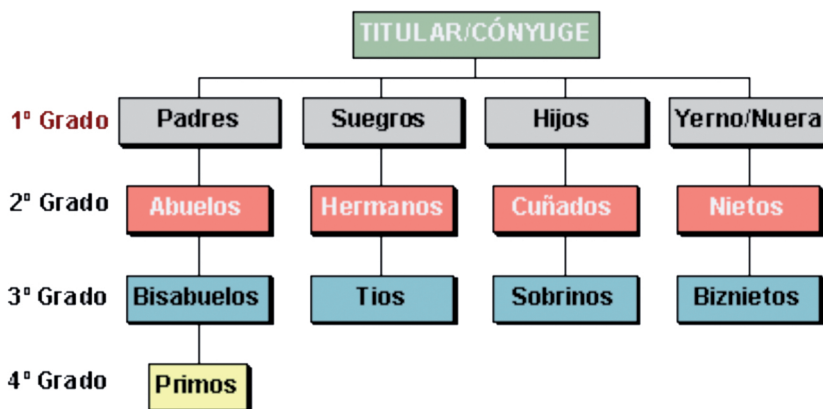
Disposición adicional tercera. — Todo lo dispuesto en el presente convenio se entenderá supeditado a las disposiciones legales vigentes aplicables, o que pudiesen entrar en vigor posteriormente, en virtud de la jerarquía normativa que le corresponde a este texto como derecho convencional que es.

ANEXO I

GRADOS DE PARENTESCO

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO II

TABLAS RETRIBUTIVAS Y CLASIFICACION PUESTOS

1. Las retribuciones del personal vendrán determinadas en cuanto a las retribuciones básicas, trienios y plus de convenio por las que cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y nivel.
2. Respecto al complemento de puesto de trabajo, se estará a los que cada empleado público dispone actualmente, con las actualizaciones que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.
3. Respecto al complemento de productividad, se calculará en la forma establecida en este convenio.
4. Asimismo los complementos asignados al personal laboral no podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

ANEXO III

HORARIO DEDICACIÓN DEL PERSONAL DE LA BRIGADA

1. Desde la entrada en vigor del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2019, la jornada laboral ordinaria será de 8:00 a 15:15 horas, de lunes a viernes, a excepción del horario de verano (de junio a septiembre, ambos incluidos), que será de 7:00 a 14:15 horas, salvo que por razones concretas del servicio pudiera ser de 14:30 a 21:45 horas.
 Desde el 1 de enero de 2020 en adelante, a jornada laboral ordinaria será de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes, a excepción del horario de verano (de junio a septiembre ambos incluidos), que será de 7:00 a 14:00 horas, salvo que por razones concretas del servicio pudiera ser de 14:30 a 21:30 horas.
2. Al objeto de garantizar la prestación del servicio, los miembros de la brigada no podrán disfrutar de vacaciones ni permisos con motivo de las fiestas patronales.
 Los días concretos a los que afecta esta prohibición y que se consideran como fiestas patronales serán los que en cada año se determinen a tal efecto por el Ayuntamiento.
 La distribución de los servicios a realizar por cada empleado de la brigada durante los días específicos de fiestas patronales se efectuará por el encargado de la brigada en forma equitativa, bajo la supervisión del responsable municipal asignado a tal efecto, siempre que no hubiera acuerdo previo entre los trabajadores.
 El servicio prestado durante dichos días se compensará a razón de un día de permiso por día trabajado y una compensación económica de dos horas por hora

N P O B

efectiva trabajada. Para poder efectuarse el pago de las horas extraordinarias realizadas en ese período deberá contar con la supervisión y aprobación del responsable municipal.

Estas horas entrarán dentro del cómputo de horas extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo 38.

3. Se establece un sistema de guardias localizadas y de disponibilidad a realizar por el personal de brigada a los efectos de garantizar un adecuado mantenimiento a las infraestructuras municipales en casos de urgencias imprevistas y de prestación de los servicios municipales previstos y planificados fuera de la jornada ordinaria establecida en el primer apartado.

4. El servicio de guardia para el mantenimiento de infraestructuras y equipamientos en casos de urgencias imprevistas se llevará a cabo mediante un sistema de atención localizada semanal y rotatoria entre el personal de brigada designado por la Alcaldía atendiendo a la cualificación y capacidad necesarias para realizar dichas labores de conservación y reparación urgente, y siempre con la predisposición y aceptación de los operarios designados especialmente para este servicio concreto de guardia.

El servicio de guardia tendrá carácter semanal o quincenal desde las 8:00 del lunes hasta la misma hora del lunes siguiente. La semana de guardia se retribuirá a razón de 150 euros netos por semana (tras descontar gastos de IRPF y Seguridad Social) estando incluidos los servicios de cementerio (especialmente enterramiento e inhumación). Si en la semana de guardia coinciden festivos o días inhábiles se aumentará la retribución del servicio de guardia semanal a razón de 10 euros adicionales por cada día festivo de guardia.

En caso de incapacidad temporal sobrevenida o vacaciones de alguna de las personas que componen este servicio, su ausencia será atendida por el resto del personal, con las mismas condiciones previstas en este mismo punto, retribuyéndose la guardia proporcionalmente al tiempo dedicado por cada una de ellas.

Las horas trabajadas como consecuencia de la prestación del servicio de guardia de mantenimiento de infraestructuras se retribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 38.

El personal que preste este servicio estará también disponible para el apoyo en caso de urgencia o avería, que le sea requerido por parte del personal adscrito al servicio de guardia de fin de semana y festivos si por sí solo no pudiera desarrollar correctamente el trabajo encomendado.

5. El servicio de guardia y disponibilidad para la prestación de servicios municipales previstos y planificados fuera de la jornada ordinaria se llevará a cabo mediante un sistema de atención localizada rotatoria de fin de semana y días festivos e inhábiles entre el personal de brigada no adscrito al servicio de guardia para el mantenimiento de infraestructuras y equipamientos en casos de urgencias imprevistas descrito en el punto 4. Este cuadrante de guardias rotatorio lo podrán establecer los propios trabajadores comunicándolo al encargado de la brigada para su visto bueno. No obstante, en caso de discrepancia entre los mismos o por necesidades del servicio, se establecerá por el encargado de la brigada.

El servicio de guardia de fin de semana o de días inhábiles o festivos, abarcará respectivamente desde las 22:00 horas del viernes hasta las 8:00 del lunes y desde las 22:00 horas de la víspera de festivo hasta las 8:00 del día siguiente. Estas guardias se retribuirán a razón de 50 euros netos por fin de semana o día inhábil (tras descontar gastos de IRPF y Seguridad Social). Si en el fin de semana de guardia coincidiesen festivos o días inhábiles se aumentará la retribución del servicio de guardia de fin de semana a razón de 10 euros adicionales por cada día festivo de guardia.

Dado que en la mayor parte de los servicios a realizar durante el servicio se trata de trabajos previstos y planificados, por parte de los servicios municipales se elaborará un estadillo que comprenderá las labores a realizar y las horas previstas de dedicación. Salvo casos debidamente justificados no imputables al trabajador, este no podrá acreditar la realización de un mayor ni menor al número de horas previstas en el estadillo suministrado.

Las horas trabajadas como consecuencia de la prestación del servicio de guardia de fin de semana y días inhábiles o festivos tendrán una contraprestación tanto

N P O B

económica como en tiempo de descanso de conformidad con lo establecido a continuación:

—Las horas trabajadas en sábado computarán a razón de 1,75 horas por hora trabajada, retribuyéndose económicamente el 40% del cómputo de horas, en tanto que el resto se compensarán en tiempo de descanso.

—Las horas trabajadas en domingo o día inhábil computarán a razón de 2 horas por hora trabajada, retribuyéndose económicamente el 50% del cómputo de horas, en tanto que el resto se compensarán en tiempo de descanso.

7. Los períodos de guardia localizada podrán ser objeto de permuta con otros miembros de la brigada, con el permiso del encargado de la brigada y visto bueno de Alcaldía.

8. Las vacaciones se disfrutarán de tal manera que siempre coincida en servicio la mitad de la plantilla, para garantizar el funcionamiento del servicio.

9. Las situaciones de incapacidad laboral, permisos y otras causas sobrevenidas deberán ser comunicadas al encargado de la brigada con una antelación suficiente para la correcta planificación del trabajo, siendo estas cubiertas de forma equitativa por los diferentes miembros restantes de la brigada. Las coberturas o permutas de estas situaciones se realizarán de común acuerdo entre los trabajadores. En caso de no llegar a acuerdo, será el encargado de la brigada o responsable al efecto el que tendrá que decidir quién debe realizar la guardia. Las sustituciones no modifican los turnos de guardia.

10. El trabajador de guardia:

- Mantendrá operativo el teléfono móvil, batería, cobertura.
- Atenderá todas las llamadas que se reciban y las resolverá.
- El tiempo de respuesta ante una llamada será de treinta minutos, contando desde que se recibe la llamada hasta que se presenta el trabajador en el almacén municipal. Este tiempo se considerará efectivo de trabajo.
- Llevará a cabo todas las medidas que sean necesarias para resolver la situación; poner todos los requisitos disponibles para garantizar la seguridad (corte de calles, cierre de llaves de paso).
- En caso de que no pueda por sí solo acometer las medidas necesarias lo comunicará al responsable de la brigada que tomará las medidas oportunas.
- Solo en caso de necesidad recurrirá a la persona de la brigada encargada en ese momento del servicio de guardia para el mantenimiento de infraestructuras y equipamientos en casos de urgencias imprevistas.
- La guardia solo la cobra el operario que la realiza.

11. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los apartados a), b) y c) del articulado anterior, sin causa justificada, comportará la pérdida automática de la retribución asignada por el servicio de guardia y disponibilidad.

12. Se dotará de medios informáticos y formación para su empleo en un período inferior a dos años, de cara a la modernización de la brigada y para poder llevar un mayor y mejor control (horas, trabajos, inventario, etc.).

13. La persona encargada de llamar al personal de guardia será: el alcalde; en su defecto, el concejal delegado, otros concejales o, en su defecto, la policía local.