

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2021-3286

Departamento de Economía, Planificación y Empleo

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MAS DE LAS MATAS, AÑOS 2020-2023, Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas (Teruel), años 2020-2023, (Código de Convenio 44000692012008) y; tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 29 de julio de 2021, de una parte por representantes de la Administración Municipal y de otra por la representación legal de los trabajadores representados por CCOO y UGT; y posterior acuerdo del Pleno del Ayuntamiento adoptado en sesión ordinaria celebrada el 4 de agosto de 2021; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas, años 2020-2023, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

EL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO, Moisés Alcalá Gago.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL. AÑOS 2020 – 2023

PREÁMBULO

CAPÍTULO - CONDICIONES GENERALES

Art. 1. - Objeto y norma supletoria

Art. 2. - Ámbito personal

Art. 3. - Ámbito temporal

Art. 4. - Indivisibilidad del Convenio

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Art. 5. - Denuncia y prórroga del Convenio

Art. 6. - Comisión Negociadora

Art. 7. - Comisión de Seguimiento

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art.8. - Condiciones más favorables

Art.9. - Compensación

Art.10. - Absorción

Art.11. - Unidad de Convenio

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art.12. - Organización del trabajo

Art.13. - Clasificación Profesional

Art.14. - Relación de puestos de trabajo

Art.15. - Organización interna

Art.16. - Registro Administrativo del Personal

Art.17. - Jornada Laboral

Art.18. - Calendario laboral

Art.19. - Horario especial

Art.20. - Vacaciones anuales

Art.21. - Permisos

Art.22. - Excedencias

Art.23. - Reducción de jornada

#### CAPÍTULO V – ACCESO, PROMOCION, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Art. 24.- Oferta de empleo Público

Art. 25.- Movilidad interna

Art. 26.- Promoción Interna

Art. 27.- Nuevo Ingreso

Art. 28.- Consolidación de Empleo

Art. 29.- Formalización de contrato

Art. 30.- Contratación Temporal y Periodo de Prueba

Art. 31.- Jubilación

#### CAPÍTULO VI - DERECHOS Y DEBERES

Art. 32. - Derechos y Deberes

#### CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 33. - Retribuciones básicas

Art. 34. - Cláusula de Revisión Salarial

Art. 35. - Complemento de destino

Art. 36. - Complemento específico

Art. 37. - Horas extraordinarias

Art. 38. - Antigüedad

Art. 39. - Pagas extraordinarias

Art. 40. - Incentivos y Pluses

Art. 41. - Dietas y desplazamientos

Art. 42. - Indemnizaciones

Art. 43. - Anticipos

Art. 44. - Anticipo de sueldo devengado

Art. 45. - Nómina

Art. 46. - Quebranto de moneda

Art. 47. - Justificación de haberes

#### CAPÍTULO VIII - ACCIÓN SOCIAL

Art. 48. - Seguro de vida, muerte e invalidez por accidente laboral

#### CAPITULO IX - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 49. - Suspensión de contrato por mutuo acuerdo de las partes

Art. 50. - Suspensión por privación de libertad

Art. 51. - Incapacidad temporal

#### CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 52. - Derecho a la formación

Art. 53. - Estudios para la obtención de título académico o profesional

Art. 54. - Cursos de perfeccionamiento profesional

Art. 55. - Cursos de reconversión y capacitación profesional

Art. 56. - Comisión de formación

#### CAPÍTULO XI – IGUALDAD DE GÉNERO

Art. 57. - Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

Art. 58. - Plan de Igualdad

Art. 59. - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Art. 60. - Violencia de género

#### CAPÍTULO XII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 61. - Normativa aplicable

Art. 62. - Medidas Preventivas

Art. 63. - Fomento de la Protección

Art. 64. - Primeros auxilios de educación sanitaria

Art. 65. - Revisión médica

Art. 66. - Útiles de trabajo y vestuario

Art. 67. - Asesoramiento y defensa legal

#### CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES

Art. 68. - Derechos de Representación

Art. 69. - Derecho de huelga

Art. 70. - Secciones Sindicales

Art. 71. - Derecho de Reunión

#### CAPÍTULO XIV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 72. - Ejercicio de la potestad disciplinaria

Art. 73. - Faltas disciplinarias

Art. 74. - Sanciones

Art. 75. - Prescripción de las faltas y sanciones

Art. 76. - Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

Art. 77. - Presunción de inocencia

Art. 78. - Despido improcedente

#### CAPÍTULO XV – MEJORAS SOCIALES

Art. 79. - Ayuda familiar

Art. 80. - Subsidio por minusválido o disminuido físico

Art. 81. - Jubilación Anticipada

Art. 82. - Póliza de seguro

#### CAPÍTULO XVI – ASISTENCIA SANITARIA.

Art. 83. - Asistencia sanitaria

Art. 84. - Incapacidad temporal

Art. 85. - Maternidad

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

DISPOSICION ADICIONAL NOVENA

GRADOS DE CONSANGUINIDAD

#### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierta por la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Mas de Las Matas, Doña María Ariño Ejarque, Doña Sofía Mor Buñuel, concejala del Ayuntamiento, Don Saúl Riba Marzo, concejal del Ayuntamiento, todos ellos en representación del Ayuntamiento de Mas de las Matas; y por la representante de la central sindical de UGT, Doña María Isabel Blasco Andrés, y por el sindicato CCOO, Doña Concepción Gisbert Borrás y Doña Rosana Palma Blasco, representando en la negociación a todo del personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas, tal y como resultado acreditado mediante el Acta de la reunión de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral de Mas de las Matas que obran en el expediente de fecha 18 de febrero de 2020.

#### CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES

Art. 1. - Objeto y norma supletoria

El presente Convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, regula las condiciones de trabajo en el ayuntamiento.

En todo aquello que no esté contemplado en el presente Convenio se aplicarán las disposiciones legales que dicten el Estado o la Comunidad Autónoma en razón de sus competencias, previa información a la Comisión de Seguimiento.

Art. 2. - Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Mas de las Matas. Queda exceptuado el personal eventual recogido en el art. 12 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 3. - Ámbito temporal

La duración de este convenio colectivo será de cuatro años y se extiende desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al día 1 de enero de 2021, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023.

**Art. 4. - Indivisibilidad del convenio**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que el ayuntamiento establecerá cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción Administrativa o Laboral, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente Convenio, deberá adaptarse éste a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

**CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO**

**Art. 5. - Denuncia y prórroga del convenio**

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Denunciado el Convenio y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos 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 el Convenio.

La denuncia de la vigencia del presente Convenio será motivo para la reunión de la Mesa General de Negociación, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria del ayuntamiento por acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de las personas designadas como Delegadas de Personal.

**Art. 6. - Comisión Negociadora (Mesa General)**

Se constituirá una Comisión Negociadora que estará formada de una parte por la representación de los sindicatos con derecho a la misma y de la otra por las personas que designe el Ayuntamiento para que actúen en su nombre, pudiendo asistir las y los asesores que, de mutuo acuerdo, designen las partes. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión Negociadora.

La función de esta Mesa General será la de negociar los Convenios cuando se produzca la denuncia de la vigencia de los mismos.

**Art. 7. - Comisión de Seguimiento**

En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión de Seguimiento, cuyas competencias y derechos serán:

1. - Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio.
2. - Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
3. - Elaboración de informes preceptivos en los procesos de elaboración de los reglamentos de funcionamiento interno.
4. - Resolver todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal que no vengán expresamente recogidas en este Convenio y que no sean competencias exclusivas de la representación de las y los trabajadores.
5. - Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales con el Ayuntamiento.
6. - De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
7. - Recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64.1 E.T.).

Los acuerdos de esta comisión, que se adoptarán por mayoría de los y las asistentes, quedarán 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 éste.

La Comisión de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por tres vocales por cada una de las partes firmantes del presente convenio, pudiendo asistir personas asesoras, con voz y sin voto. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión de Seguimiento.

Se tendrá previsto el nombramiento de sustitutos en caso de ausencia de las personas titulares. Entre las y los miembros de la citada comisión se designará la presidencia y la secretaria, siendo misión de ésta levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus entes asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse a 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, así como a recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de quince días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

### CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

#### Art. 8. - Condiciones más favorables

La entrada en vigor 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 las y los trabajadores, 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 que sea aprobada a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

#### Art. 9. - Compensación

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

#### Art. 10. - Absorción

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.

#### Art. 11. - 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 o trabajadora en su respectiva categoría.

### CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

#### Art. 12. - Organización del trabajo

1. - La organización del trabajo es facultad del Ayuntamiento, quien establecerá los sistemas de racionalización más eficaces, la mejora de métodos y procesos y la simplificación de tareas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación de los servicios. Su aplicación corresponderá a los y las responsables técnicos y políticos de los distintos servicios. Se establecerán cauces de participación de la representación de los trabajadores en la determinación de las condiciones de trabajo.

2. - Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) La adecuación y suficiencia de las plantillas para cubrir las necesidades del servicio.
- c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los y las trabajadoras.
- d) La profesionalización y promoción de los y las trabajadoras.
- e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
- f) La racionalización, temporalización y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
- g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de participación de las y los trabajadores.
- h) La adopción de las necesarias medidas que marca la ley de prevención de riesgos laborales que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.
- i) La concertación social.
- j) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- k) El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- l) La conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

3. - Los cambios organizativos, individuales o colectivos, que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, así como cualquier norma que haya de ser adoptada, se someterán al informe previo de la Comisión de Seguimiento.

Igualmente se someterá a informe de la Comisión de Seguimiento del Convenio, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.

El trabajador o trabajadora prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, el presente convenio colectivo, su contrato y en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional local.

Con objeto de adecuar los niveles de productividad a los márgenes de dedicación y eficacia que requieren las y los destinatarios de los servicios públicos, se evaluarán los actuales niveles de rendimiento y calidad para esta-

blecer programas que, aumentando ambos, permitan una mayor eficacia y una mejor utilización y calificación de los recursos humanos, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

La evaluación de los niveles de rendimiento y los programas enumerados en el párrafo anterior serán negociados con la representación de los trabajadores y establecerán los objetivos que persiguen y los parámetros o medidas que permitan evaluar su grado de cumplimiento.

Dicha evaluación, que se efectuará por unidades funcionales, será tenida en cuenta para el desarrollo de actuaciones a ejecutar en los distintos departamentos.

4.- La ordenación de la actividad profesional del ayuntamiento, se adecuará a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En este sentido y de conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A:

Subgrupo A1: Licenciaturas universitarias, equivalentes o superior

Subgrupo A2: Diplomaturas universitarias o equivalentes

Grupo B: Título de Técnico Superior, FP-2 o equivalente.

Grupo C:

Subgrupo C1: Bachillerato, BUP, FP-1, o ciclo formativo de grado medio o equivalentes.

Subgrupo C2: Graduado ESO, EGB, FP Básica, o equivalentes.

Agrupaciones Profesionales: Equiparados a la titulación exigida al antiguo grupo E.

Art. 13. - Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupado el personal de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figura en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, se notificará a la Comisión de Seguimiento, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

Para evitar discriminaciones en razón de sexo indirectas, la clasificación profesional deberá ser transparente y estar fundamentada en criterios sexualmente neutros y objetivos, aplicables al personal de ambos sexos. En todo caso, se vigilará que sus efectos no perjudiquen sistemáticamente a los o las trabajadoras de un determinado sexo.

Art. 14. - Relación de puestos de trabajo

Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente convenio, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- a) Denominación y funciones.
- b) Número de dotaciones.
- c) Nivel de complemento de destino.
- d) Complemento específico.
- e) Tipo de puesto de trabajo.
- f) Forma de provisión.
- g) Grupo profesional.
- h) Titulación académica.
- i) Formación específica.
- j) Observaciones.
- k) Localidad.
- l) Jornada.
- m) Horario.
- n) Situación del puesto.
- o) Valor del complemento específico.
- p) Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- q) Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación).
- r) Titulación exigida para su desempeño.

s) Código numérico de identificación.

t) Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva).

Las propuestas de elaboración y modificación de la relación de los puestos de trabajo se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, donde serán objeto de información.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo y siguiendo criterios objetivos de mérito y capacidad, y sexualmente neutros.

Anualmente el Ayuntamiento procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Art. 15. - Organización interna

Durante la vigencia del presente convenio se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con la representación de las y los trabajadores.

Art. 16. - Registro administrativo del personal

En el Ayuntamiento existirá un Registro, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, condición sexual, religión u opinión del trabajador, pudiendo acceder libremente cada trabajador a su expediente.

Art. 17. - Jornada laboral

La jornada laboral será de treinta y siete horas y treinta minutos (37,50 horas) semanales. Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando ésta sea continuada o se trabajen 5 o más horas seguidas.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento, se adecuarán a las características de cada servicio del Ayuntamiento y serán elaborados y negociados con la representación de los trabajadores.

La jornada de trabajo anual para todo el personal del Ayuntamiento se calculará del siguiente modo:

365 días naturales – 104 sábados y domingos – 16 festivos (12 nacionales/autonómicos + 2 locales + 24 y 31 de diciembre) – 22 días hábiles de vacaciones = 223 días hábiles

223 días hábiles X 7,5 horas diarias: 1672,50 horas anuales.

Para el personal de la Residencia Municipal de personas mayores “Guadalupe” que trabaje a turnos se establece que la distribución horaria en tres turnos será acordada por el Ayuntamiento a través de la dirección de la Residencia, previa negociación con la representación legal de las trabajadoras o trabajadores del Ayuntamiento. Además, cuando se esté disfrutando de día de descanso y se trabaje a petición de la empresa en domingo o festivo, para sustituir a otro trabajador/a de manera urgente por baja u otra circunstancia, se compensará con dos días de permiso por cada uno de trabajo.

Esta compensación horaria será concedida por la Alcaldía.

Art. 18. - Calendario laboral

El calendario laboral será el establecido por el Ayuntamiento, atendiendo a las normas dictadas por la Administración Central y/o Autónoma.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborales y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre. Cuando el 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo se compensarán con dos días más a elección del trabajador, salvo que en su jornada habitual preste servicios en sábado y/o domingo.

Asimismo, el calendario laboral incorporará dentro del año natural un día de permiso por cada festividad laboral de ámbito nacional, de la comunidad autónoma y de la localidad de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible, que coincidan con sábado o día no laborable en dicho año; para aquellos trabajadores que en su jornada habitual presten sus servicios de lunes a viernes.

Todo permiso que se conceda además de los ya establecidos en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual.

Art. 19. - Horario especial

La Comisión de Seguimiento establecerá, con carácter anual, un horario especial con jornada reducida para determinados días del año, en atención a sus especiales características, siguiendo para ello el criterio sobre festividades locales. Para ello se adoptará el programa oficial aprobado por el Ayuntamiento, estableciéndose la jornada de 9 a 14 horas en aquellos servicios que puedan realizarla.

Art. 20. - Vacaciones anuales

El personal de la Ayuntamiento tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o los que en proporción le correspondan, si el tiempo del servicio durante el año fue menor. Podrán ser disfrutados de una sola vez, o distribuidos en dos o más períodos a lo largo del año. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el personal y la empresa. Para ello el personal propondrá por escrito las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará

aceptado si no hay respuesta por escrito de la empresa. Para planificar y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1º. - Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo se efectúe de común acuerdo entre los y las trabajadoras, y de éstas con la empresa. De no llegar a un acuerdo, elegirá turno vacacional en primer lugar el personal que precise las mismas para conciliar la vida laboral, personal y familiar y, en segundo lugar, los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

2º. - El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios de centro de trabajo y de sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses del personal y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el Ayuntamiento, previa consulta con la representación legal de los y las trabajadoras, preferentemente antes del día 30 de Abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones, el personal sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán una vez recuperada el alta por el o la empleada, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios prestados y reconocidos en la Administración, podrá solicitar y disfrutar un periodo de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

Quince años.....veintitrés días hábiles.

Veinte años.....veinticuatro días hábiles.

Veinticinco años.....veinticinco días hábiles.

Treinta años o más.....veintiséis días hábiles.

#### Art. 21. - Permisos

Los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

##### A) Enfermedad

Cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise anestesia epidural o general, de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, que se podrán utilizar de forma alterna durante todo el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada. En caso de que la hospitalización se produzca a más de 100Km del lugar de trabajo, se ampliará ese permiso a siete días.

Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada. Estos permisos se podrán utilizar durante el proceso terapéutico del que trae causa con justificación debidamente acreditada

##### B) Matrimonio

Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una licencia de 17 días de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. El trabajador o trabajadora que contraiga nuevo matrimonio o inscripción, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a un nuevo permiso.

Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

C) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del

tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la persona trabajadora 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.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, 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.

#### D) Permiso por nacimiento para la madre biológica

Tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

E) Por nacimiento de hijos o hijas prematuras o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizadas a continuación del parto

El permiso se ampliará en tantos días como la o el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

#### F) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente

Tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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 periodos de disfrute de este permiso.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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 periodo 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.

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.

#### G) Por lactancia

Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de las o los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora o trabajador podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

#### H) Por protección del embarazo

Prevía prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo, justificando esta asistencia de forma semanal al Ayuntamiento. La trabajadora gestante o lactante podrá optar, en caso de existencia de vacante y dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen. En última instancia, la trabajadora podrá, conforme a la Ley, suspender su contrato en caso de no encontrarse un puesto adecuado a su situación.

#### I) Por razones de guarda legal

Por razones de guarda legal, cuando el trabajador o trabajadora tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones en la medida que corresponda.

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

#### J) Por acompañamiento al médico de un familiar de primer grado

El tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica siempre que esté a su cargo o conviva con el trabajador o trabajadora, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

#### K) Para atender el cuidado de un familiar

Se podrá reducir hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido para el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y por el tiempo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Se podrá reducir la jornada de trabajo con disminución de las retribuciones para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe activi-

dad retribuida. Asimismo y en las mismas condiciones para el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

L) Por divorcio, separación legal o nulidad

Dos días desde la firma de la resolución.

M) Por fallecimiento

Cinco días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente y familiar dentro del primer grado por consanguinidad o afinidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad situada a más de 100 km.

N) Traslado

Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

Ñ) Deber inexcusable

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre debidamente justificado, comprendiendo las obligaciones derivadas de la patria potestad de los hijos o hijas a cargo y requerimientos administrativos y sufragio activo. Se disfrutará durante el día que se produzca el hecho o en la noche anterior, en el supuesto de trabajo nocturno.

O) Causas justificadas

Cinco días prorrogables por otros cinco por causas justificadas. Para poder hacer uso de este permiso se deberán haber consumido los días por asuntos propios sin justificar.

P) Estudios

Podrá ser concedido permiso para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al Ayuntamiento. (En caso de concederse este permiso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir toda su remuneración así como dietas, tanto de manutención como de desplazamiento y alojamiento).

Q) Exámenes

Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

R) Reuniones profesionales

Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal del Ayuntamiento o formando parte integrante de las mismas, con la debida justificación y hasta un máximo de cinco días al año, con el correspondiente permiso del Ayuntamiento.

S) Funciones sindicales

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

T) Asuntos particulares

Seis días laborables, cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, salvo acuerdo con la empresa, al período de vacaciones.

Cada trabajadora o trabajador podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente; se deberá solicitar por escrito con cuatro días laborables de antelación al menos y el Ayuntamiento deberá contestar con dos días laborables de antelación al día solicitado. La no respuesta por escrito, en el plazo de otros tres días, implicará la aceptación. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador o trabajadora, sólo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivarán serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a la representación de los y las trabajadoras. Además de estos días, el personal empleado público del Ayuntamiento tendrá derecho de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 30 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido utilizados antes, siempre y cuando, no haya denegación reiterada por parte de la empresa.

Las personas que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo 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 del descuento proporcional del salario y de las sanciones previstas en este convenio colectivo, requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla, el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará a la representación de las y los trabajadores de los casos que se produzcan.

U) Sin sueldo

El tiempo necesario para realizar estudios o cursos, previa solicitud presentada en el Registro General, con un mínimo de un mes de antelación.

En el resto de los casos, un mes por cada año de antigüedad, contando para ello la antigüedad obtenida en la administración de procedencia en su caso, y la parte proporcional para las fracciones. Para posteriores licencias esta antigüedad empezará a contarse desde la fecha de incorporación después de la licencia anterior.

El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de otro nuevo, salvo en los casos debidamente justificados.

#### Art. 22. Excedencias

El empleado o empleada pública del Ayuntamiento podrá optar por las siguientes modalidades de excedencia:

##### a) Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores y trabajadoras con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos 1 año, contando para ello la antigüedad de la administración de procedencia, así como el personal laboral no fijo con una relación laboral igual o superior a cinco años. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador o trabajadora con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años, incluido el período disfrutado, si el trabajador o trabajadora lo solicita al menos un mes antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador o trabajadora no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

Solicitado el reingreso por el trabajador o trabajadora y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría.

El Ayuntamiento comunicará al trabajador o trabajadora, en el plazo más breve posible, las vacantes existentes en ese momento, de su misma categoría profesional. El trabajador o trabajadora, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes desde la notificación al trabajador o trabajadora de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

La trabajadora o trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Así mismo perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso.

Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador o trabajadora deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

a) por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante adecuada de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, el Ayuntamiento deberá comunicar al trabajador o trabajadora con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador o trabajadora deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por tres representantes designados por el Ayuntamiento y dos por los representantes legales de los y las trabajadoras, que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador o trabajadora se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción por mutuo acuerdo del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo, respetándose la antigüedad.

Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes. Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años seguidos a partir de la fecha del mismo.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar

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

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

c) Excedencia por cuidado de familiares

Los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

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

d) Excedencia por razones de violencia de género

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

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

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

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

e) Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores o trabajadoras en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa el trabajador o trabajadora en el plazo de un mes deberá comunicar al Ayuntamiento su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

f) Excedencia para el cuidado del hijo

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Si el hijo/a posee discapacidad, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años. La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor. Se reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años.

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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

Los trabajadores/as con una relación con la corporación 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.

g) Por razón de incompatibilidad

El trabajador o trabajadora que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas y del sector público, deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reingreso en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. Solicitado el reingreso por el trabajador o trabajadora y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el establecido en el punto a) para la excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as con plaza o con contrato indefinido, en situación de promoción interna o con contrato de sustitución temporal en otra plaza de superior categoría permanecerán en su plaza de origen en excedencia mientras dure esa situación de promoción o sustitución, por lo que no estará limitada a la duración máxima de 5 años. Una vez finalice su situación de promoción o sustitución volverán a su plaza, de la que son titulares.

Art. 23. Reducción de jornada

a) Por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella y disminución de un tercio del salario por hora dejada de trabajar en compensación a dicha reducción.

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

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

En el supuesto de que la reducción sea de media jornada, se valorará, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente y según las necesidades del servicio, la contratación de una persona durante el tiempo en que se prolongue esta situación.

b) Por razón de edad o salud

Los empleados y empleadas públicas a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrán obtener previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio con la reducción de sus retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellas trabajadoras y trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad.

CAPITULO V. ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Artículo 24. Oferta de Empleo Público

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

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

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

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción. 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, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Acceso de personas Minusválidas.

El Ayuntamiento reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores o trabajadoras disminuidas físicas o psíquicas que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

La oferta pública de empleo irá acompañada de un informe de impacto de género e incluirá una reserva del 2% de las plazas ofertadas para mujeres víctimas de violencia. Además, se reservará un cupo no inferior al uno por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales.

Artículo 25. Movilidad Interna

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no singularizado.

Artículo 26. Promoción Interna

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

El Ayuntamiento se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior y que esté en posesión de la titulación exigible. Tras superar las pruebas de promoción interna, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

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

Artículo 27. Nuevo Ingreso

Toda selección de personal del Ayuntamiento deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. En condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

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

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 28. Consolidación de Empleo

Durante la vigencia del presente acuerdo, podrá desarrollarse un programa 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 por todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la entidad local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el acuerdo sobre empleo en la Administración Local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

Artículo 29. Formalización de Contratos

Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente Acuerdo, o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

Artículo 30. Contratación Temporal y Periodo de Prueba

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

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

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación a la Delegación de Personal, el Ayuntamiento podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la utilización de Bolsas de Trabajo, listas de personas opositoras que hayan superado algún ejercicio en pruebas relacionadas con el puesto a cubrir, o a través de las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya.

Todas las bolsas de empleo temporal se registrarán por la siguiente normativa de funcionamiento:

Primera.- Sistema de llamamientos. Una vez determinada la bolsa de empleo aplicable a la contratación que se pretende efectuar, se procederá a llamar a los aspirantes mediante localización telefónica por estricto orden de puntuación en la bolsa de trabajo correspondiente.

Cuando no se consiga dicha comunicación con el interesado, pero hubiera sido atendida la llamada por distinta persona, se entenderá que será el responsable de notificarla al seleccionado y se aguardará un período máximo de dos horas para que el aspirante responda al llamamiento y manifieste su opción. Transcurrido ese plazo sin que el interesado haya establecido contacto, se procederá al llamamiento del siguiente candidato.

En el caso de no conseguirse ningún tipo de comunicación se realizará una segunda llamada, en distinta franja horaria y en el supuesto de no lograrse tampoco comunicación se procederá a llamar al siguiente candidato. Los candidatos no localizados por este sistema permanecerán en su correspondiente orden en la bolsa de empleo para siguientes llamamientos.

El plazo de respuesta se fijará en función de la urgencia de cobertura de la plaza que se indicará en el momento de la llamada y en función de la urgencia de cada caso.

En caso de renuncia se procederá conforme a las situaciones descritas en los siguientes apartados.

No obstante, será posible la selección directa de un candidato de la Bolsa que haya sustituido a un empleado público cuando el llamamiento se produzca por el mismo hecho causante y en un plazo menor a un mes entre la finalización de la contratación precedente y el nuevo llamamiento.

En el caso de que sea llamado un candidato de la bolsa para sustitución de personal laboral que acceda a la jubilación parcial, se comprobará que el candidato se encuentra inscrito como demandante de empleo. En caso contrario se procederá a sucesivos llamamientos, según el orden establecido, hasta el cumplimiento por un candidato de dicha condición.

Obtenida la conformidad del interesado, el órgano competente procederá a dictar resolución en la que se disponga la formalización del contrato, con expresión de la categoría profesional, tipo de contrato, porcentaje de jornada y demás determinaciones establecidas por la legislación laboral. Asimismo, en el expediente tramitado se dejará expresa constancia de las variaciones producidas en la Bolsa de Trabajo.

Segunda.- Suspensión de llamamientos. Se considerarán en situación de suspensos, permaneciendo en el mismo orden en la bolsa, los aspirantes que en el momento de producirse el llamamiento rechacen la oferta de contratación por causa justificada.

Se considera causa justificada de renuncia hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

a) Enfermedad del candidato que le impida el desempeño del puesto de trabajo, siempre que sean debidamente acreditadas mediante certificado médico.

b) Maternidad o paternidad, dentro del periodo legalmente establecido para el disfrute del permiso debido a dicha situación.

c) Las contrataciones en otra empresa o el nombramiento en la Administración.

d) Alta en el régimen de autónomos.

e) Circunstancias personales graves, que sean debidamente acreditadas, no previsibles, que hayan tenido lugar en un periodo no superior a tres días hábiles anteriores a la fecha en la que se realiza la oferta o se produce la incorporación.

Las causas de suspensión de llamamientos deberán ser justificadas documentalmente en el plazo máximo de los cinco días siguientes a aquél en que se produjo el llamamiento. De no hacerlo en plazo, se considerará no justificado y se pasará a la última posición de la bolsa.

Se dejará de estar en situación de suspenso cuando, finalizada la causa que dio origen a la suspensión, el aspirante ponga este hecho en conocimiento del Ayuntamiento.

Tercera.- Baja en la bolsa. El integrante de la bolsa que obtenga un contrato de trabajo en el Ayuntamiento de Mas de las Matas causará baja en la bolsa, y una vez que finalice este contrato volverá a causar alta en la bolsa de empleo en el puesto de la misma que le corresponda en relación con los puntos obtenidos.

Si la finalización de la relación laboral está originada por renuncia del propio trabajador, independientemente de la causa que motive dicha renuncia, volverá a causar alta en la bolsa de empleo en el último puesto de la misma.

Cuando el aspirante contratado no supere el periodo de prueba establecido en el contrato, se procederá a su exclusión definitiva de la bolsa.

Cuarta.- Excepción al sistema de llamamientos. Cuando un aspirante esté contratado interinamente para sustituir a un titular con reserva de puesto de trabajo, y cumplido el objeto del contrato, se produzca nueva causa de sustitución del mismo titular sin interrupción en el tiempo, se podrá contratar a la misma persona de la Bolsa para el nuevo objeto, sin recurrir al sistema establecido en las presentes Bases.

Quinta.- Penalizaciones.- Se procederá a la exclusión definitiva de la bolsa al aspirante que, habiendo sido contratado, se le imponga una sanción firme recogida en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mas de las Matas, por la comisión de falta grave o muy grave.

En este caso, si durante la instrucción del expediente contradictorio regulado en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mas de las Matas, se rescindiera la relación laboral por causas ajenas al trabajador, éste quedará en situación de suspensión durante el periodo de tiempo que dure dicha instrucción.

El aspirante al que, habiendo sido contratado, se le imponga una sanción firme recogida en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Mas de las Matas, pasará a ocupar el último puesto de la bolsa de empleo.

Sexta.- Mejora de contrato. Al cumplir seis meses en el desempeño de un puesto de trabajo a tiempo parcial, se ofrecerá al aspirante que lo esté realizando, previa solicitud por escrito, el primer puesto de trabajo en régimen de jornada completa que por su puntuación en las listas pudiera corresponderle.

Los puestos de trabajo vacantes cuya duración se prevea sustancialmente mayor a la del puesto de trabajo que se desempeña dentro de la Bolsa de trabajo, se ofrecerán a los aspirantes por el orden establecido en la correspondiente lista, tanto si se encuentran en la situación de disponibles, como si están desempeñando algún puesto de trabajo en el Ayuntamiento de Mas de las Matas distinto de los enumerados.

En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Además, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado.

El Ayuntamiento se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las Empresas de Trabajo Temporal para aquellas plazas orgánicas de la Ayuntamiento y reguladas en el presente convenio.

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

- Grupos A1 y A2: Tres meses.
- Grupos C1 y C2: Dos meses.
- Grupo E: Un mes.

Artículo 31. □ Jubilación

La jubilación forzosa del personal se regirá por lo establecido en la Ley y disposiciones concordantes en esta materia.

La jubilación voluntaria del personal laboral se regirá por la mencionada legislación, además de todas aquellas disposiciones que sean de aplicación específica a esta materia.

La Jubilación parcial se regirá conforme a la normativa vigente. Las personas trabajadoras podrán optar por jubilarse parcialmente siempre que a solicitud de las interesadas se cumplan las condiciones exigidas en la normativa estatal.

## CAPÍTULO VI □ DERECHOS Y DEBERES

Art. 32. Derechos y deberes

Los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento tienen reconocidos los derechos establecidos en los artículos 14 y 15 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, tendrán como deberes los recogidos en los artículos 52, 53 y 54 del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Estatuto de los trabajadores.

## CAPÍTULO VII □ CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 33. □ Retribuciones básicas

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales en la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Art. 34. Cláusula de revisión salarial

Se procederá a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Art. 35. Complemento de destino

Este Complemento queda integrado dentro del sueldo base.

Art. 36. Complemento específico

Se asignará un único complemento específico a los puestos de trabajo, destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, toxicidad, peligrosidad (cocina, plancha, conducción, etc.), incompatibilidad, turnicidad, jornada partida y especial dedicación.

#### Art.37. Horas extraordinarias

Con carácter general, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en el ámbito de esta administración. Sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor. Serán compensadas en tiempo a razón de 1'5 horas por cada hora trabajada y de 2 horas cuando hayan sido efectuadas en sábados tarde, domingos, días festivos u horario nocturno, o mediante el abono correspondiente. El trabajador o trabajadora podrá elegir la opción correspondiente siempre que queden atendidas las necesidades del servicio.

Las tareas desempeñadas para la empresa por orden de ésta y fuera del horario laboral establecido, tendrán la consideración de horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias por fuerza mayor:

1. Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.
2. Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.
3. Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

El precio de base de la hora que servirá para calcular el importe de las horas extraordinarias se establecerá mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base mensual} + \text{complemento específico} + \text{complemento de destino} + \text{antigüedad} + \text{parte proporcional pagas extras}) / 22 \text{ días hábiles mes} / (7,5 \text{ horas diarias} \times \% \text{ jornada}).$$

#### Art. 38. Antigüedad

Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por los trabajadores o trabajadoras de un 3% del sueldo base por cada trienio.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el día 1 del mes siguiente en que se perfeccionen.

Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores o trabajadoras independientemente de la relación contractual que hayan tenido o tengan con el Ayuntamiento.

Para el cálculo del complemento personal de antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad de los servicios profesionales prestados en el Ayuntamiento y en las administraciones de procedencia, desde el día de inicio de la relación laboral, reconociéndose de igual modo esta antigüedad en el contrato de los trabajadores. Se tendrán siempre en cuenta, a efectos de antigüedad, los períodos de baja o excedencia por maternidad.

En ningún caso el complemento salarial de antigüedad será motivo de compensación o absorción.

Por este concepto se retribuirán 12 mensualidades, consistentes en un 3 % del salario base, por cada tres años de servicio reconocido.

#### Art. 39. Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se percibirán en los meses de junio y diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad del salario base más la antigüedad y de los complementos de destino y específico. También se podrán percibir de forma prorrateada en cada una de las 12 mensualidades, si así lo solicita el trabajador, y siempre en los casos de contratos de carácter temporal.

El devengo de las extras es semestral, la paga extra de verano se devenga de enero a junio y la de Navidad de julio a diciembre.

#### Art. 40. Incentivos y pluses

Se establecen los siguientes incentivos y pluses:

##### a) Plus de domingos y festivos:

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, por las características de sus puestos de trabajo, desempeñen sus funciones en centros donde habitualmente se presten servicios todos los días de la semana durante todo el año, percibirán un plus de 20,00 € por jornada completa trabajada en domingo o festivo.

Si el tiempo trabajado en el período es inferior a cuatro horas, se abonará el plus sólo sobre el tiempo trabajado. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro, se pagará el plus correspondiente a toda la jornada.

A tal efecto se entenderá por jornada completa la efectivamente realizada por el trabajador o trabajadora pudiendo, por lo tanto, coincidir con uno o más días naturales.

Se establece un plus especial para los turnos de tarde y noche de los días 24 y 31 de diciembre y los turnos de mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero de la Residencia Guadalupe, equivalente al valor del salario mensual (que incluye el salario base, la antigüedad y complementos) dividido por treinta y multiplicado por dos.

b) Plus de nocturnidad: Las trabajadoras y trabajadores que realicen su jornada en horario de 11 de la noche a 7 de la mañana, recibirán un plus de 16,00 € por noche trabajada.

#### Art. 41. Dietas y desplazamientos

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2.002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

#### Art. 42. Indemnizaciones

El Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del permiso de conducir a aquellos trabajadores o trabajadoras que en su convocatoria de ingreso no figurará tal requisito y les fuese exigido obtenerlo con posterioridad.

De igual modo, el Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del carné de manipulador de alimentos y/o productos Fito-sanitarios, a aquellos trabajadores o trabajadoras a quienes les resulte obligatorio para el desempeño de sus funciones.

#### Art. 43. Anticipos

Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico), siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de 12 meses. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos directamente por la Alcaldía-Presidencia y su abono se efectuará por Depositaria a la presentación del oficio de autorización de la Alcaldía-Presidencia a la misma previa justificación por parte del trabajador o trabajadora.

#### Art. 44. Anticipo de sueldo devengado

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a percibir, en caso de urgente necesidad, un anticipo del 90 % del salario mensual (sueldo base, antigüedad, plus convenio y complemento específico) que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud, siendo abonado en la misma forma que en el artículo anterior. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mes siguiente.

#### Art. 45. Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a que corresponda, salvo situaciones extraordinarias.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al personal empleado de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

DATOS PERSONALES: nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

DATOS DE LA EMPRESA: Nombre del centro de trabajo y domicilio, número de Seguridad Social del Ayuntamiento y número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

DATOS ECONÓMICOS: Fecha, periodo de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

#### Art. 46. Quebranto de moneda

El Ayuntamiento garantizará en todo momento 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 trabajadores o trabajadoras encargadas de este servicio.

#### Art. 47. Justificación de haberes

El Ayuntamiento facilitará a sus trabajadoras y trabajadores la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

### CAPITULO VIII. ACCIÓN SOCIAL.

#### Art. 48. Seguro de vida, muerte, e invalidez por accidente laboral

La empresa deberá contratar una póliza de seguro para la cobertura de accidentes laborales las veinticuatro horas del día y por las siguientes cantidades:

- a) Fallecimiento: 60.000 €
- b) Invalidez Parcial según baremo: hasta 90.000 €
- c) Invalidez Permanente absoluta: 90.000 €
- d) Muerte por infarto de miocardio: 12.000 €
- e) Muerte por agresión: 12.000 €
- f) Orfandad: 12.000 €
- g) Gastos de sepelio por accidente en España: 1.500 €
- h) Gastos de sepelio por accidente en el extranjero: 3.000 €
- i) Asistencia en viaje básica: Incluida

### CAPÍTULO IX – OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### Art. 49. Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes

El empleado o empleada pública con relación laboral de carácter indefinido podrá solicitar, con una antelación mínima de un mes, la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Para poder acceder a lo solicitado, la empleada o empleado público deberá haber prestado servicios, con carácter de fijeza, en el Ayuntamiento durante dos años anteriores a la fecha de la suspensión solicitada, sin solución de continuidad, considerando para ello el tiempo trabajado en la administración de procedencia.

La suspensión deberá pactarse o desestimarse, si no reúne los requisitos, en el plazo más breve posible, que en ningún caso superará el mes desde la fecha de entrega de la solicitud en el órgano competente. No podrá

tener una duración superior a dos años ni inferior a cuatro meses, debiendo quedar perfectamente delimitada en cuanto a su duración en caso de pactarse, sin que sea posible una ulterior prórroga o acortamiento de la misma.

El empleado o empleada pública, mientras dure la misma, tendrá derecho a reserva de plaza de la misma categoría en la misma localidad o centro de trabajo. La reincorporación deberá ser inmediata al finalizar la suspensión, debiendo comunicar la intención de reincorporarse con una antelación mínima de 15 días.

Producida la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo, no podrá solicitarse una nueva suspensión por mutuo acuerdo de las partes hasta que hayan transcurrido cinco años desde que finalizó la anterior.

#### Art. 50. Suspensión por privación de libertad

La privación de libertad del personal público, mientras no exista sentencia condenatoria en firme, incluidas tanto la detención preventiva, como la prisión provisional, dará lugar a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva de puesto. El plazo de reincorporación será de siete días a partir del momento de su puesta en libertad.

#### Art. 51. Incapacidad temporal.

Todo el tiempo en que dure la incapacidad temporal será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones, salvo los complementos ligados al puesto de trabajo.

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de la entidad local se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, 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. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento:

—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.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

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.

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. En ambos supuestos se deberá acreditar la ausencia con el informe del facultativo correspondiente, que se presentará en la Corporación.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

## CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

### Art. 52. Derecho a la formación

#### 1. Principios generales

El Ayuntamiento precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional.

Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los derechos y beneficios, según las clases de formación, que se indican en el presente título.

#### 2. Indemnizaciones por razón de servicio

Asimismo los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a las indemnizaciones por razón de servicio que correspondan por la realización y asistencia a los cursos previstos en el presente capítulo, con arreglo a la siguiente graduación, además del pertinente permiso retribuido:

a) Cursos organizados por el Ayuntamiento o por cualquier otra Administración Pública o entidad privada considerados de obligatoria asistencia para el personal afectado. En estos casos se abonarán íntegramente las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos.

b) Cursos cuya asistencia sea a petición de las personas interesadas, relativos a las materias y cometidos propios de sus puestos de trabajo y cuenten con la aprobación del Ayuntamiento. En estos casos se abonarán hasta el 60% de las dietas y gastos derivados de la asistencia a los mismos, porcentaje que quedará fijado en el acuerdo de aprobación citado.

c) Otros cursos. En la realización de otros cursos no previstos en los apartados anteriores, las trabajadoras y trabajadores autorizados a su asistencia gozarán únicamente de los correspondientes permisos retribuidos.

#### 3. Procedimiento

El procedimiento de solicitud y autorización para la asistencia a cursos será el siguiente:

a) Solicitud, en su caso, de la persona interesada.

b) Informe de la jefatura de la unidad administrativa correspondiente.

c) Visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa correspondiente.

d) Visto bueno de la Comisión de Formación para aquellos cursos no incluidos en el Plan Anual de Formación.

e) Autorización por parte del Ayuntamiento u órgano en quien delegue.

### Art. 53. Estudios para la obtención de título académico o profesional

El empleado o empleada pública que curse con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, tendrá los siguientes derechos:

a) Permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

b) Preferencia para elegir turno de trabajo. Estos permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita. En todo caso, será condición indispensable que el trabajador o trabajadora acredite debidamente la regularidad con la que cursa los estudios, para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

### Art. 54. Cursos de perfeccionamiento profesional

#### 1. Cursos homologados

Las empleadas y empleados públicos admitidos a cursos organizados por el Ayuntamiento en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, así como los que a juicio de la Comisión de Formación fueran de interés para los trabajadores o trabajadoras, tendrán los siguientes derechos, para la asistencia regular a los cursos, siempre que la organización del trabajo así lo permita:

a) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Adaptación de los turnos vacacionales.

c) Permisos retribuidos para la concurrencia a exámenes.

#### 2. Duración anual

Para facilitar la formación profesional se compromete a conceder 50 horas al año para asistir a los cursos de perfeccionamiento profesional siempre que el mismo esté relacionado con el puesto de trabajo o carrera profesional de la Administración, una vez supervisado por la comisión de Formación.

### Art. 55. Cursos de reconversión y capacitación profesional

#### 1. Organización de los cursos

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores o trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la esta-

bilidad del trabajador o trabajadora en un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

## 2. Acciones formativas

Para optar a la Promoción Profesional sólo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de la promoción profesional o del concurso que sean aprobadas por la Comisión de Formación.

Los cursos de formación podrán realizarse a propuesta de las Centrales Sindicales o del propio Ayuntamiento, pudiendo desarrollarse en sus propios centros.

## 3. Financiación de la formación

Para el desarrollo de este capítulo, se asignará la correspondiente partida presupuestaria.

### Art. 56. Comisión de Formación

#### 1. Integración de la Comisión de Formación

Se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional, la cual se integra en la de Interpretación y Seguimiento del Convenio, para la planificación de cursos de reconversión, capacitación profesional y carrera profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre el Ayuntamiento y los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los empleados o empleadas que deban participar en los mismos. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión de Formación.

### CAPÍTULO XI – IGUALDAD DE GÉNERO.

#### Art. 57.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

La empresa removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

#### Art. 58.- Plan de igualdad

Siguiendo lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad participará la representación de las y los trabajadores y el texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y posteriores Convenios Colectivos que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria.

Se establece el plazo máximo de un año para el cumplimiento de dicha obligación.

#### Art. 59.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En el plazo máximo de 1 año se negociará con la representación de las y los trabajadores un Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por Razón de Sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente Convenio Colectivo y posteriores Convenios Colectivos que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del Código de Conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

Se adoptarán las acciones pertinentes para evitar y combatir el acoso sexual o por razón de género en el ámbito laboral, tanto desde su dimensión discriminatoria y atentatoria de la dignidad humana como de riesgo profesional de carácter psicosocial.

Así mismo, se promoverán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de género. Con este fin:

a) Arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas objeto de acoso, o aquellas que sin ser objeto del mismo faciliten el conocimiento de las circunstancias denunciadas. Estas condiciones y procedimientos no serán inferiores en ningún caso a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y que el Gobierno de Aragón impulse y promueva para ese ámbito.

b) Implementarán medidas internas contra el acoso sexual y el acoso por razón de género, que prevengan, desalienten, eviten, investiguen, identifiquen y sancionen tales conductas de acoso

#### Art. 60.- Violencia de género

Para la lucha contra la Violencia de Género, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

En el Plan de Igualdad de la empresa se incluirán medidas de apoyo para las mujeres víctimas de violencia de género, así como campañas de sensibilización, denuncia y prevención.

## CAPÍTULO XII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Art. 61. Normativa aplicable

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

### Art. 62. Medidas preventivas

El personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberán caer en modo alguno sobre los trabajadores o trabajadoras.

El personal laboral dentro del ámbito de vigencia de este Convenio Colectivo, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, que podrá conllevar cambio de puesto de trabajo.

La adaptación del puesto de trabajo se realizará con posterioridad al dictamen médico que determine las funciones que resultan incompatibles con el estado de salud del trabajador o trabajadora. Dicho informe señalará si la adaptación es permanente o sometida a revisión temporal.

La adaptación del puesto de trabajo, no supondrá disminución salarial de las retribuciones fijas ni reducción de la jornada a desempeñar por la trabajadora o trabajador. El personal que haya obtenido adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar su capacidad para poder optar a otros puestos de trabajo, a través de los procesos de movilidad correspondientes.

El periodo de gestación y lactancia materna conllevará la necesaria adaptación del puesto de trabajo con eliminación de aquellos elementos o tareas que sean incompatibles con la gestación o la lactancia materna. Se incluye en esta adaptación el cambio temporal del puesto de trabajo.

El personal de la Residencia Guadalupe que trabaja a turnos podrá solicitar la exención del turno de noche siempre y cuando tengan más de 60 años de edad y hayan realizado turnos rotatorios durante un periodo de siete años inmediatamente anterior. La realización de las horas en turno nocturno como consecuencia de la exención de turnos de noche se efectuará por el resto del personal de la plantilla de la Residencia, de común acuerdo entre los trabajadores y el Ayuntamiento. La realización de las horas en turno nocturno como consecuencia de la exención de turnos de noche se efectuará por el resto del personal de la plantilla de la Residencia, de común acuerdo entre los trabajadores y el Ayuntamiento. En caso contrario, no sería de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

### Art. 63. Fomento de la Protección

El Ayuntamiento deberá:

1. Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma.
2. Determinar y evaluar los factores de riesgo.
3. Elaborar, en el plazo de 6 meses desde la firma del presente acuerdo, un plan de prevención, salud y seguridad, procurando tener en cuenta los planes de tratamiento y medidas terapéuticas de enfermedades específicas de la mujer y específicas del hombre.
4. Garantizar una formación adecuada y práctica en esta materia a todos los trabajadores y trabajadoras.
5. Informar trimestralmente sobre absentismo laboral y sus causas, los accidentes laborales, enfermedades, y sobre los índices de siniestralidad.
6. A designar al menos a un trabajador o trabajadora, con la formación adecuada, para que se haga cargo de las tareas de prevención (Ley 54.2.003).

### Art. 64. Primeros auxilios de educación sanitaria

Se impartirán cursos por personal cualificado, dando opción para asistir a los mismos a todos los trabajadores y trabajadoras.

### Art. 65. Revisión médica

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico al personal con carácter voluntario que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental a la persona interesada. Al Ayuntamiento se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección, se le efectuará el reconocimiento con carácter previo y obligatorio a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

### Art. 66. Útiles de trabajo y vestuario

El Ayuntamiento facilitará la ropa adecuada de trabajo al personal que preste servicios en puestos de trabajo, que impliquen un desgaste de prendas superior al normal, o que requieran especiales medidas de seguridad e higiene o protección así como al personal que deba usar uniforme; igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie, así como ropa de abrigo.

Siempre que se incorpore personal nuevo, antes de empezar a trabajar se le facilitarán los útiles de trabajo y vestuario que correspondan. Al personal fijo de nuevo ingreso se le facilitará cuando se produzca su incorporación. Al personal eventual también se le facilitará cuando la duración de su contrato así lo requiera.

El vestuario mínimo consistirá en dos equipaciones de invierno y dos de verano, con colores a convenir entre el Ayuntamiento y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma.

La empresa podrá dar una compensación económica a los trabajadores para que ellos mismos se compren la ropa de trabajo.

#### Art. 67. Asesoramiento y defensa legal

El Ayuntamiento dispensará a todo el personal trabajador el asesoramiento y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio del Ayuntamiento, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera a excepción de los casos en los que medien dolo o culpa.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadoras y trabajadores en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil y administrativa.

### CAPÍTULO XIII □ DERECHOS SINDICALES

#### Art. 68 Derechos de representación

##### A) Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/1987 de 12 de junio y de la normativa vigente, se contemplan a los representantes de los trabajadores y trabajadoras las siguientes FACULTADES:

1. Asistir una persona Delegada, con voz y sin voto, a las reuniones de la Comisión de seguimiento de personal.

2. Recibir información trimestral sobre la política de personal del Ayuntamiento.

3. Emitir informe, a solicitud del Ayuntamiento, sobre las siguientes materias:

a) Traslado total o parcial de las instalaciones.

b) Planes de formación del personal.

c) Implantación y revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

4. Ser informados de las sanciones impuestas por faltas cometidas por algún trabajador o trabajadora.

5. Tener conocimiento y ser oídos en las siguientes cuestiones y materias:

a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

c) Cantidades que perciba cada trabajadora o trabajador por complemento personal, de productividad, gratificaciones por horas extraordinarias y pluses.

6. Conocer trimestralmente los datos disponibles sobre nombramientos, contratación, cumplimiento de horarios, el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

8. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

9. Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en el Ayuntamiento.

10. Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

11. Informar a las trabajadoras y trabajadores en todos los temas y cuestiones a que se refiere este apartado.

12. Mediar en las reclamaciones individuales o de conflicto de intereses en los supuestos de disfrute del periodo vacacional, permisos, licencias, cumplimiento de horarios, clasificación y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.

13. Recibir copia básica de los contratos de los trabajadores o trabajadoras.

Así mismo, la persona designada como delegada sindical recibirá información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo (art. 64.1 E.T.).

También colaborará con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art. 64.13 E.T.).

Por último, la representación sindical realizará labores de sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo e informará a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

#### GARANTÍAS Y DERECHOS:

1. El acceso y libre circulación por las dependencias del Ayuntamiento, sin que se entorpezca su normal funcionamiento.
2. La libre distribución de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales o sindicales.
3. Ser oída en los expedientes disciplinarios a que pudiera ser sometida alguna de las personas designadas como delegadas durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia a la persona interesada regulada en el procedimiento sancionador.
4. Un crédito conjunto de 180 horas anuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como trabajo efectivo. Las horas utilizadas por reuniones convocadas a instancia del Ayuntamiento, por pruebas selectivas o negociación colectiva no se contabilizarán como horas sindicales y si se realizan fuera de la jornada laboral se acumularán al crédito anual.
5. No ser trasladadas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio de su representación.
6. No podrán ser discriminadas en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
7. Tener acceso a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal.
8. Recibir copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondientes al capítulo I y de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal.

#### Art. 69. Derecho de huelga

En caso de huelga, el Ayuntamiento y el Comité de Huelga, establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

#### Art. 70. Secciones sindicales

La corporación reconocerá las secciones sindicales que se pueden constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos de los sindicatos correspondientes.

#### Art. 71. Derecho de Reunión

Están legitimados a convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de las personas designadas como delegadas sindicales.
- b) El comité de empresa o las personas designadas como delegadas de personal.
- c) Cualesquiera trabajadores o trabajadoras del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.
- d) Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo entre el órgano de gobierno del Ayuntamiento y quienes posean legitimación para convocar reuniones.
- e) Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trata.
- f) La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

#### CAPÍTULO XIV □ RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los empleados públicos quedan sujetos en esta materia, a lo dispuesto en título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

#### Art. 72. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. La corporación corregirá 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. 73. Faltas disciplinarias.

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.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

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 de Aragón 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 Comunidad Autónoma de Aragón, 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 Básico del Empleado Público determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Art. 74. Sanciones.

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

a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo 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 6 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.

Art. 75. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera 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.

Art. 76. □ Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

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 respetará, en todo caso, 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 establecido 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.

4. El procedimiento disciplinario viene regulado en el Título VII del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en lo no previsto en el mismo según preceptúan el apartado 4 del artículo 93 del mismo texto legal, será de aplicación para al personal laboral lo dispuesto en la legislación laboral.

Art. 77. Presunción de inocencia.

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Art. 78. Despido Improcedente

En el caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del Ayuntamiento, quienes en total paridad estudiarán los condicionantes que motivaron el despido, siendo necesario para que se opte por una indemnización el voto favorable de la mitad más uno de las y los miembros de la Comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador o trabajadora. El presente artículo será de aplicación únicamente al personal con relación laboral fija.

#### CAPITULO XV – MEJORAS SOCIALES

Art. 79. Ayuda familiar.

La empresa, voluntariamente, podrá abonar a partir de la entrada en vigor del presente convenio por cada hijo menor de 18 años que no perciba retribuciones propias la cantidad de 50 € anuales. Por cónyuge, cuando éste no estuviera trabajando 50 € anuales.

Art. 80. □ Subsidio por minusválido o disminuido físico

La empresa, voluntariamente, podrá abonar mensualmente la cantidad de 50 € a partir de la entrada en vigor del presente convenio por el cónyuge o cada hijo a su cargo que sea minusválido o disminuido físico o psíquico con un grado superior al 33%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es compatible con cualquier otra ayuda por este mismo concepto que por este concepto otorgue cualquier organismo público.

Art. 81. Jubilación anticipada.

La empresa, voluntariamente, podrá establecer una gratificación para el personal que acceda, en los términos establecidos en la legislación vigente, a la jubilación voluntaria anticipada y con un mínimo de diez años de servicios prestados en la empresa.

Art. 82. Póliza de seguro

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, la empresa, voluntariamente, podrá formalizar una póliza de seguro, a favor de los trabajadores/as o de sus herederos, que cubra las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente o enfermedad, sea cual fuera su naturaleza.

#### CAPITULO XVI – ASISTENCIA SANITARIA

Art. 83. Asistencia sanitaria.

Circunda en torno al Sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la ley General de la Seguridad Social. Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina en ambulatorio.

Complementariamente la empresa, voluntariamente, podrá establecer una subvención sobre el importe de la factura para el personal en los conceptos siguientes:

- a) Prótesis dentarias: Reposición de piezas, ortodoncia o empastes.
- b) Prótesis de visión: Gafas normales o bifocales, lentillas, renovación de cristales.
- c) Prótesis auditivas/fonación.
- d) Prótesis quirúrgicas.
- e) Prótesis ortopédicas: Plantillas, corsés, collarines, sillas de ruedas, muletas, etc.

En los supuestos en que existan subvenciones por cuenta de la Seguridad Social o similar, serán completadas hasta alcanzar los importes del presente baremo. Para la percepción de estas prestaciones será necesario presentar la prescripción facultativa oficial, así como el justificante de pago. La duración mínima de las prótesis se establece en dos años. En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición se efectuará por el total del valor.

Art. 84. Incapacidad temporal.

De conformidad con lo establecido en el art. 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1 de 1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad laboral:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sean o no de trabajo.

b) Los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional para este personal se llevará a efecto a través de la mutua de Accidentes con la que el Ayuntamiento tenga convenio, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

Art. 85. Maternidad.

Protección a la maternidad (Cambio de servicio durante el embarazo y lactancia).

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso o cuando como resultado de la elaboración de una evaluación de riesgo a que se refiere el art. 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos laborales, revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. En cualquier caso, si ello fuera posible, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos rotatorios, y para ello el empresario proveerá el cambio de puesto de trabajo a otro de su categoría profesional o en cualquier otra categoría, respetando siempre la voluntariedad de la trabajadora.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnico 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 por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos y demás normas del Ayuntamiento, reguladoras de materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongan al mismo.

Para que alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior pueda prevalecer, será precisa la negociación previa en la Comisión de Seguimiento y acuerdo expreso.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA

Si por Ley se impusiesen a, este colectivo, obligaciones superiores a las contempladas en el Presente Convenio, las condiciones de prestación del servicio serán objeto de negociación específica en la Comisión de Seguimiento.

##### SEGUNDA

A los solos efectos de deducciones por licencias sin sueldo, sanciones o descuentos por huelga, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico).

##### TERCERA

Todos los derechos y beneficios regulados en el presente Acuerdo que requieran solicitud, se harán de forma escrita. La no contestación expresa por escrito en un periodo no superior a quince días naturales, supondrá automáticamente el reconocimiento de lo solicitado.

**CUARTA**

En todos aquellos artículos donde se hace referencia a "días hábiles" se entenderán como tales los que corresponde trabajar.

**QUINTA**

Los grados de parentesco, a los que se hace referencia en el capítulo IV, son referidos tanto a consanguinidad como a afinidad, ya sea matrimonio o pareja de hecho y serán considerados como límite máximo a alcanzar, siendo el mínimo el correspondiente al propio trabajador o trabajadora.

**SEXTA**

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento, Comunidad Autónoma y la Administración del Estado, debiendo, por la comisión de seguimiento, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

**SÉPTIMA**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, previa solicitud, al reconocimiento de los servicios prestados en otras administraciones al objeto del cobro de antigüedad.

**OCTAVA**

Por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, el Ayuntamiento podrá modificar o suspender el cumplimiento de este convenio colectivo en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, el Ayuntamiento deberá informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando el Ayuntamiento deba adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

**NOVENA**

En todo caso y bajo ningún concepto la integración profesional en un grupo superior como consecuencia de la aplicación de este convenio, no podrá suponer un incremento de las retribuciones del personal afectado, quedando supeditado a una nueva valoración de los puestos de la RPT.

Grados de parentesco		
PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO
HIJOS	HERMANOS	SOBRINOS Propios y del cónyuge
CONYUGE	CUÑADOS	TIOS Propios y del cónyuge
PADRES	ABUELOS Propios y del cónyuge	BISABUELOS Propios y del cónyuge
SUEGROS	NIETOS Propios y del cónyuge	
CONYUGE DE HIJOS	CONYUGE DE NIETOS	

**CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL JÚCAR**

Núm. 2021-3298

Se somete al trámite de Información Pública la siguiente solicitud de una concesión de aguas, presentada en esta Confederación Hidrográfica del Júcar:

EXPEDIENTE: 2019CP0128

PETICIONARIO/S: AYUNTAMIENTO DE GALVE (P4412000D)

TÉRMINO DONDE RADICAN LAS OBRAS: GALVE (TERUEL)