

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2024-1133

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MONREAL DEL CAMPO, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

Visto el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio para el personal laboral del Ayuntamiento de Monreal del Campo celebrada en Monreal del Campo el día 22 de enero de 2024, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Monreal del Campo (código 44000522012002; Localizador KU75CK16).

Y, tras los requerimientos de la Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel, vista la documentación de subsanación presentada y el texto subsanado y comunicado el 22 de marzo de 2024, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 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 Director General de Trabajo,
ACUERDA

Primero. - Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Monreal del Campo, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer RECURSO DE ALZADA ante la Vicepresidenta segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria, en el plazo de UN MES contado desde el día siguiente al de la notificación (es decir, dicho plazo finalizará el mismo día de recepción de la resolución del mes inmediatamente posterior), de conformidad con lo previsto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y los artículos 60 y 64 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

Firmado electrónicamente

Delegación ejercida por Resolución del Director General de Trabajo del 9 de noviembre de 2023
27 de marzo de 2024.- Subdirector Provincial de Trabajo, Moisés Alcalá Gago.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MONREAL DEL CAMPO

PREÁMBULO

CAPÍTULO I - 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 (Mesa General)

Art. 7.-Comisión Paritaria de Seguimiento y resolución extrajudicial de conflictos

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 8.-Condiciones más favorables

Art. 9.-Compensación

Art. 10.-Absorción

Art.11.-Unidad de Convenio.....

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN, 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.-Licencias
Art. 23.-Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares
Art. 24.- Reducción de jornada por interés particular.....
Art. 25.- Reducción de jornada por razón de edad o salud.
Art. 26.- Situaciones laborales
CAPÍTULO V – IGUALDAD DE GÉNERO
Art. 27.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.....
Art. 28.- Plan de Igualdad.....
Art. 29.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....
Art. 30.- Violencia de género.....
CAPÍTULO VI – ACCESO, PROMOCION, PROVISIÓN Y TRASLADOS
Art. 31.- Empleo estable
Art. 32.- Proceso consolidación empleo
Art. 32.- Acceso y oferta empleo público
Art. 34.- Provisión
Art. 35.- Acceso al empleo público de personas con diferentes capacidades
Art. 36.- Formalización de contratos
Art. 37.- Contratación Temporal y Periodo de Prueba
Art. 38.- Movilidad funcional: encomienda de funciones
Art. 39.- Jubilación
Art. 40.- Funcionarización
CAPÍTULO VII - DERECHOS Y DEBERES
Art. 41.-Derechos y Deberes
CAPÍTULO VIII- CONDICIONES ECONÓMICAS
Art. 42.-Retribuciones básicas
Art. 43.-Plus de Convenio
Art. 44.-Complemento puesto de trabajo/complemento específico
Art. 45.-Horas extraordinarias
Art. 46.-Antigüedad
Art. 47.-Pagas extraordinarias
Art. 48.-Dietas y desplazamientos
Art. 49.-Indemnizaciones
Art. 50.-Incremento retributivo
Art. 51.-Anticipos
Art. 52.-Nómina
Art. 53.-Quebranto de moneda
Art. 54.-Justificación de haberes
CAPÍTULO IX - ACCIÓN SOCIAL
Art. 55.-Seguro de vida, muerte e invalidez por accidente laboral
Art. 56.- Incapacidad temporal
CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
Art. 57.- Formación y cualificación profesional
Art. 58.- Derecho a la formación
Art. 59.-Cursos de perfeccionamiento profesional
Art. 60.-Cursos de reconversión y capacitación profesional
CAPÍTULO XI– GESTION DE LOS SERVICIOS PUBLICOS
Art. 61.- Mejora de la calidad de los servicios
CAPÍTULO XII – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
Art. 62.-Normativa aplicable
Art. 63.-Medidas Preventivas
Art. 64.- Comité de Seguridad y Salud. Delegados/as prevención
Art. 65 -Vigilancia de la salud
Art. 66.- Útiles de trabajo y vestuario
Art. 67.- Coordinación actividades empresariales

Art. 68.- Adaptación al puesto de trabajo
Art. 69.- Protección del embarazo
Art. 70.- Del medio ambiente
Art. 71.- Asesoramiento y defensa legal.
CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES
Art. 72.-Derechos de Representación
Art. 73.-Derecho de huelga
Art. 74.-Derecho de acción sindical
Art. 75.-Derecho de Reunión
CAPÍTULO XIV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Art. 76-Régimen disciplinario
Art. 77.-Ejercicio `potestad disciplinaria
Art. 78.- Faltas disciplinarias
Art. 79.- Sanciones
Art. 80.- Prescripción de faltas y sanciones
Art. 81.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales
Art. 82.- Presunción de inocencia
Art. 83.- Despido improcedente
DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª
DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª
DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª
DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª
DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª
DISPOSICIÓN ADICIONAL 6ª
DISPOSICIÓN ADICIONAL 7ª
DISPOSICIÓN DEROGATORIA
ANEXO Nº 1 GRADOS DE PARENTESCO

PREÁMBULO Son partes firmantes del presente Convenio, por un lado el Ayuntamiento de Monreal del Campo, representado por su Alcalde, Mario Latorre Ros y los concejales Manuel Martín Martínez y José Manuel Gómez Cervera y por otro lado, los representantes de los trabajadores Mª Rosario Rizos Blasco y Luís Miguel Martín Jiménez por el sindicato UGT y Mª del Mar Oliver Giménez por el sindicato CCOO. Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

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 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 (TREBEP), el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba 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 de carácter fijo, indefinido y temporal del Ayuntamiento de Monreal del Campo que trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo 1 del Presupuesto de gastos.

Cuando en este convenio se recojan las expresiones trabajador, empleado, hijo, deberán ser entendidas en todo caso referidas tanto al género masculino como femenino. Se entenderán asimismo ampliadas en dicho sentido las acepciones que se refieran a cualquiera de ellas.

Queda exceptuado el personal eventual recogido en el art. 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el personal temporal contratados en virtud de convenios específicos.

Art. 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio, salvo aquellos artículos para los que se pueda establecer otra fecha, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación y extenderá su vigencia durante los cuatro años siguientes a su aprobación.

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 podrá establecer 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 contencioso-administrativa o social, 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, [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 (que se estará a lo aprobado por los órganos competentes), sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el Convenio] 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, con la misma salvedad señalada en el párrafo anterior.

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 previo acuerdo con las organizaciones sindicales o ante la petición expresa de las personas designadas 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 Acuerdos cuando se produzca la denuncia de la vigencia de los mismos.

Art. 7.- Comisión Paritaria de Seguimiento y Resolución extrajudicial de conflictos.

- En la reunión de la Comisión Negociadora donde se dé por finalizada la negociación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria 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 vengan 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. 64.3 E.T.).

La Comisión Paritaria de Seguimiento estará constituida de forma paritaria por tres vocales por cada una de las partes firmantes del presente Convenio. Se procurará una representación paritaria de hombres y mujeres en la Comisión de Seguimiento.

La Comisión quedará válidamente constituida para la celebración de reuniones con la presencia de, al menos, dos miembros de cada una de las partes.

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, una vez sean publicados.

Entre los miembros de la citada Comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores (con voz y sin voto) y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio.

En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador o mediadora 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 acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de quince días, fijando en todo caso el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, y todo ello

de mutuo acuerdo. Y la Comisión se deberá pronunciar por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

- Sin perjuicio de las competencias específicas de la Comisión Paritaria de Seguimiento, las discrepancias surgidas en su seno, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, según lo dispuesto en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. Así, en caso de conflicto no resuelto por la Comisión Paritaria, se acudirá al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA)

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 - ORGANIZACIÓN, 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 trabajadores/as.
- d) La profesionalización y promoción de los trabajadoras/as.
- 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 los y las empleadas 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, 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 servicios.

4.- La ordenación de la actividad profesional del ayuntamiento, se adecuará a la establecido en el Título V 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 (TREBEP).

En este sentido y de conformidad con lo establecido en el artículo 76 de 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 (TREBEP), 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 (Anterior A): Licenciaturas universitarias, título de grado, equivalentes o superior.

Subgrupo A2 (Anterior B): Diplomaturas universitarias o equivalentes

-GRUPO B: Título de Técnico Superior.

-GRUPO C:

Subgrupo C1 (Anterior C): Bachillerato, BUP, FP II, o ciclo formativo de grado superior o equivalentes.

Subgrupo C2 (Anterior D): Graduado ESO, EGB, FP I, o ciclo formativo de grado medio o equivalentes.

-Agrupaciones Profesionales: Equiparados a la titulación exigida al grupo E (certificado de escolaridad o estudios primarios).

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 la legislación vigente/lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen seis grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figure en las tablas salariales.

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/representantes de los trabajadores, a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

El personal afectado por este Convenio además de su adscripción a determinado grupo profesional vendrá clasificado en las áreas funcionales y niveles, y en su caso especialidades que determinen la relación o catálogo de puestos aprobado por la corporación.

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) N° de dotaciones.
- c) Nivel de Plus de convenio.
- d) Complemento Puesto de trabajo.
- 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 Puesto de trabajo.

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 igualdad, mérito y capacidad, 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/a, pudiendo acceder libremente cada trabajador/a a su expediente.

Art. 17.- Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media (37 horas y 30 minutos) semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual.

Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando ésta sea continuada o se trabaje más de cinco (5) horas seguidas.

Los horarios correspondientes a la jornada diaria de cada departamento se adecuarán a las características de cada servicio y serán elaborados y negociados con la representación sindical.

Se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria.

1. Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

c) Medidas de conciliación. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

2. De forma excepcional y debidamente justificada podrá flexibilizarse hasta un máximo de dos horas el horario de la jornada de los trabajadores/as por realizar estudios en centros oficiales, siempre y cuando no perjudique la adecuada prestación del servicio al que esté adscrito el trabajador.

3. El horario ordinario de trabajo del personal que preste sus servicios en oficinas y salvo personal con jornada parcial y/o reducida y personal con jornada irregular será el siguiente:

- El horario de entrada en el centro de trabajo será entre las 7:00 y las 9:00 horas, y el de salida a las 14:00 h. y como máximo a las 17:30 horas.

- Será obligatoria la presencia del trabajador/a en el centro de trabajo de 9:00 a 14:00 horas, pudiendo ausentarse únicamente por el descanso diario o por salidas de trabajo por permisos autorizados.

Art. 18.- Calendario laboral

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autónoma y Local. El calendario laboral será el establecido por el Ayuntamiento.

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

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengan recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente, y con un día de permiso, en las fechas que señale el/la trabajador/a, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. En caso de jubilación del trabajador/a, y tener días pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Asimismo, el calendario laboral incorporará cada año natural, un día de permiso cuando alguna festividad laboral de ámbito nacional, autonómico o local de carácter retribuido y no recuperable, coincidan en sábado o domingo en dicho año.

Los responsables de cada servicio afectados por este supuesto, entregarán mensualmente en el Ayuntamiento la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

Art. 19.- Horario especial

Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

Así, se establece un horario especial con jornada reducida para los dos días siguientes a los dos festivos patronales, dentro de la jornada habitual de cada trabajador. La reducción consistirá en 2,5 horas para jornadas completas y la parte proporcional para el resto de jornadas.

Únicamente podrán disfrutar del horario especial aquellos trabajadores que en los referidos días no estén disfrutando de vacaciones, permisos ni compensaciones horarias.

Durante el periodo comprendido del 1 de julio al 31 de agosto, en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan se podrá establecer una jornada intensiva de trabajo a razón de 7 horas diarias. Los servicios que no puedan hacerlo en este periodo podrán aplicar la reducción cuando el servicio lo permita.

Art. 20.- Vacaciones anuales

El personal tendrá derecho a disponer durante cada año completo de servicio activo, de los días de vacaciones retribuidas que le correspondan con arreglo a la jornada laboral o los que en proporción le pertenezcan si el tiempo de servicio es menor.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días (22 días) hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural, en períodos mínimos de cinco días (5 días) hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

No obstante, de los veintidós (22) días hábiles de vacaciones, un máximo de cinco (5), podrán disfrutarse sin ser consecutivos; asimismo los días adicionales que puedan reconocerse según la antigüedad también podrán disfrutarse de forma no consecutiva.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios 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 reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

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 trabajador/a y el Ayuntamiento. Para ello el trabajador/a propondrá por escrito en primer lugar las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la corporación.

Para planificar las vacaciones 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 trabajadores/as, y de éstos con la corporación.

2º.- De no llegar a un acuerdo, elegirán 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/as, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

3º.- El plan de vacaciones se elaborará atendiendo a los criterios del centro de trabajo y de la sección o área como unidades funcionales de trabajo, buscando compatibilizar los intereses de los trabajadores y las necesidades y requerimientos específicos del centro de trabajo.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el Alcalde, oída la representación de los trabajadores, preferentemente antes del día treinta de abril (30 de abril) de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su periodo vacacional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 artículo 48 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 (según dispone el artículo 38 del mismo cuerpo legal), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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, siempre que se notifique al Ayuntamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y se justifique posteriormente. 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.

En lo no contemplado en este Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2005, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 21.- Permisos.

1.- Los trabajadores/as 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:

a.- Quince días por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b.- Por fallecimiento de:

- Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente y familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días.

- En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días si el suceso se produce en la misma localidad y de cuatro cuando sea en distinta localidad.

c.- Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Podrán fraccionarse los cinco días hasta el alta médica. Estos permisos se podrán utilizar durante el proceso terapéutico del que trae causa con justificación debidamente acreditada. El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos.

d.- Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Este permiso deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

e.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio...), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, carnet de conducir... si existe superposición de horario de trabajo). Deberá justificarse aportando el documento de asistencia y hora de finalización del deber inexcusable.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g.- 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. El acompañamiento deberá justificarse aportando el documento de asistencia y hora de finalización de la consulta.

h.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

i.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

j.- Para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el tiempo indispensable en el día de su celebración o la noche anterior (en caso de trabajo nocturno) siempre que coincida con la jornada de trabajo. Deberá justificarse adjuntando certificado del centro oficial

k.- Previa 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 responsable del Servicio.

La trabajadora gestante 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 este 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.

Asimismo, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

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

m.- Dos días por divorcio, separación legal o nulidad.

n.- 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).

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

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo será fijada por el órgano competente por el tiempo necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador/a, en cualquiera de los apartados anteriores.

3.- Todo trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de seis (6) días por razones particulares por cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones, con carácter general.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con dos días laborables de antelación al menos.

A partir del 20 de diciembre de cada año y hasta el 31 de enero del siguiente sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo.

El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el empleado/a, sólo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivasen perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada, dando conocimiento de la misma a la representación de los y las trabajadoras.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados hasta dicha fecha, salvo en casos de ILT, que podrá disfrutarlos en el plazo de seis meses desde la fecha de alta.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados.

Las ausencias injustificadas al trabajo, se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio 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 los/as representantes de los trabajadores/as de los casos que se produzcan.

4.- El personal, cumplidos los 25 años de servicio en el Ayuntamiento, disfrutará de 10 días naturales de permiso retribuido durante el año que se cumplan, salvo en el caso de haber sido sancionado con falta grave.

5.- En los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolu-

ción por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo las retribuciones fijas íntegras.

6.- Asimismo, los empleados públicos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de géneros y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos:

a) 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 ininterrumpido. 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 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 periodo 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.

b) 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.

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 optase 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 periodo 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.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as 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 periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia

d) Por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

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

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

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

8.- Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

9.- Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

10.- La denegación de los permisos previstos en este apartado deberá ser, en todo caso, motivada y por escrito.

Artículo 22.- Licencias

Los empleados públicos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Licencia por lactancia. Los progenitores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una ausencia diaria del trabajo de una hora que podrán 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

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. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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

2. Licencia sin sueldo. 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 quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

3. Licencias por enfermedad y accidente. En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de Incapacidad Temporal.

La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo/a correspondiente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo/a remitiéndose este en un plazo no superior a dos (2) días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado/a.

Artículo 23.- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Alcalde podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio. 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.

1. Guarda legal de un menor de doce (12) años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

2. Guarda legal de una persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidad

directo una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.

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

4. De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50 %) de su jornada laboral sin merma retributiva o reducir su jornada laboral el 100% por un plazo máximo de 15 días sin merma retributiva

Artículo 24.- Jornada reducida por interés particular

El órgano competente, y en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, al personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al veintiocho (28) y así lo solicite, podrá reconocer una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

La denegación de la reducción de jornada contemplada en este artículo deberá ser motivada y por escrito.

Artículo 25.- Reducción de jornada 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.

Artículo 26.- Situaciones laborales.

En relación con las situaciones de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en el 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 demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

26.1.- Excedencia por cuidado de hijos.

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.

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

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

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

26.2.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) años en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

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

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

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

26.3.- 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 empleados públicos cuyo cónyuge/pareja resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, Entidad Gestora de la Seguridad Social, Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

26.4.- Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año (1) tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses ni mayor a cinco (5) años.

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.

No podrá solicitarse cuando al trabajador o trabajadora se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

Esta excedencia será concedida atendiendo a las necesidades del servicio.

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 cuál 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 (a), 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 (b), lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que le 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 (c), 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.

26.5.-Excedencia por razón de incompatibilidad.

El trabajador/a 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 reintegro 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.

Se aplicarán a esta excedencia las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPITULO V. IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 27.- 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.

El ayuntamiento 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.

Artículo 28.- Plan de igualdad

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

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

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

Siguiendo lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima del 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, la Corporación deberá elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

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

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

a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.

d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

e) Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

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

Artículo 29.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de 1 año se negociará con la representación de los empleados públicos 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 en los posteriores 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,

Artículo 30.- Violencia de Género

La empleada pública víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

La empleada pública víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo en distinta localidad o en la misma, pero en diferente unidad administrativa y siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional.

El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo la empleada pública volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los dos (2) primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un

máximo de dieciocho (18). Durante los dos (2) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPITULO VI- ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Artículo 31.- Empleo estable

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo se dirigirán las ofertas de empleo.

Artículo 32.- Proceso de consolidación de empleo

Durante la vigencia del presente Convenio se desarrollará 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 para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Entidad Local.

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

Artículo 33.- Acceso y oferta de empleo público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Entidad local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público (O.E.P.), ajustándose a los criterios fijados 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

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a la legislación aplicable y lo regulado en este Convenio.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la Presidencia. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria serán comunicadas a los representantes sindicales firmantes del Convenio.

La selección de personal al servicio de las administraciones locales seguirá los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En todos los tribunales de selección podrán participar los sindicatos representativos en el conjunto de las corporaciones y entidades locales aragonesas, con voz y sin voto, en calidad de observadores.

La representación de los trabajadores será designada según lo previsto en el Acuerdo entre los sindicatos firmantes del presente Convenio en función de su representatividad en la Administración Local.

Habrà una negociación previa a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- a) Actualización de la Plantilla, clasificación y número de puestos.
- b) El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- c) La oferta de empleo público del año entrante.
- d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- e) El diseño y aprobación de planes de formación.
- f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

Se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 50.2 de la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón, y en el artículo 27.3 de la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 34.- Provisión

Desde la entrada en vigor del presente acuerdo se impulsará y negociará un modelo de Bases para la provisión de puestos de trabajo vacantes, un modelo de Bases para la cobertura de plazas por promoción interna y turno libre, así como un modelo de Bases de bolsa de empleo para contrataciones temporales.

1.- Reingreso del personal en excedencia

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

2.- Movilidad interna

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

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los trabajadores/as que ostenten idéntica categoría profesional a la de la plaza ofertada y que tengan dos años de antigüedad reconocida en la

categoría profesional objeto de la convocatoria, no padezcan defecto o enfermedad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo y no hayan obtenido cambio de puesto de trabajo mediante este sistema en los dos últimos años.

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de diez días (10 días) naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Tablón de Edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.

En todo caso, en las bases se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña.

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de edictos de la corporación una vez finalice el plazo de presentación de instancias, y en el plazo máximo de quince (15) días.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

3.- Promoción interna

La promoción de los trabajadores del Ayuntamiento supone la posibilidad de ascender de uno de ellos grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto promoción interna.

En las pruebas de promoción interna podrán participar los/as trabajadores/as fijos que cuenten con dos años (2 años) de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y aquellos/as trabajadores/as fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en la Corporación.

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

En la fase de concurso se valorará:

1.- Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

- a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación.
- b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación
- c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el Grupo inmediatamente inferior a la convocada.

Los apartados b) y c) tienen carácter excluyente, en el sentido de no poder computarse el mismo tiempo en ambos apartados.

2.- Titulaciones académicas. Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendido incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

3.- Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas.

En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

4.- Nuevo ingreso

Toda selección de personal laboral 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.

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.

Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la/las prueba/s teórico-prácticas (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso).

Fase oposición:

El tribunal propondrá la realización de una o más pruebas teórico-prácticas, sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorarán de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) en cada una para que se pase a la fase de valoración.

Fase de concurso:

En la fase de concurso se valorará la experiencia, titulación académica y formación.

Artículo 35.- Acceso al empleo público de personas con diferentes capacidades

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete (7) por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

2. La Administración reservará en las ofertas de empleo público el cinco (5) por ciento de las plazas para ser cubiertas empleadas públicas víctimas de violencia de género y así garantizar su derecho al acceso al empleo público.

3. En las ofertas de empleo público la Administración reservará un cupo no inferior al uno (1) por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas transexuales.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

Artículo 36.- 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 37.- Contratación Temporal y periodo de prueba.

Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante contratos de trabajo de duración determinada, pudiendo celebrarse únicamente por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

- Se entienda por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere (se incluyen las vacaciones), siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET, relativo al contrato fijo-discontinuo.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada y solo se podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

- Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En este caso, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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.

En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La selección se realizará mediante concurso o concurso-oposición y 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.

Las Bolsas de Trabajo del Ayuntamiento tendrán una duración máxima de cinco años.

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:

- Técnico titulados (Grupos A1 y A2): máximo tres meses.
- Grupos C1, C2 y Grupo E(AP): máximo dos meses.

En los contratos temporales de duración determinada señalados en este artículo, concertados por tiempo no superior a seis (6) meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes

Artículo 38.- Movilidad funcional: Encomienda de funciones

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

- a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.
- b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.
- c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida, y ello con comunicación a los representantes de los trabajadores y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año, transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones

Artículo 39. Jubilación

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Aquellos trabajadores que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización

El personal podrá acceder a la jubilación parcial según la legislación vigente, previo acuerdo con la Corporación municipal.

En estos supuestos, la duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

Se establece una licencia por antigüedad consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a lo siguiente:

El personal del Ayuntamiento, disfrutará de 15 días naturales de permiso retribuido en el año en que se produzca la jubilación, salvo en el caso de haber sido sancionado con falta grave.

Artículo 40. – Funcionarización.

El Ayuntamiento, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/88, de 28 de Julio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriba dichos puestos.

La representación sindical elevará propuesta de puestos de trabajo que requieran su reconversión en funcionarios.

A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

- Las pruebas serán adecuadas al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.
- Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.
- Se podrá facilitar a los candidatos/as la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

CAPÍTULO VII- DERECHOS Y DEBERES

Art. 41.- Derechos y deberes

Los trabajadores/as del Ayuntamiento se someten en esta materia a lo dispuesto en el 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, en el 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 el presente Convenio y en la demás normativa que sea de aplicación

CAPÍTULO VIII - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 42.- Retribuciones básicas

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada una de las categorías profesionales atendiendo a lo dispuesto en Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Los niveles de los puestos se fijan en la Relación de Puestos de Trabajo

Art. 43.- Plus de Convenio

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta (30) niveles, conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Su cuantía será la que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 44.- Complemento de puesto de trabajo

Los puestos de trabajo tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad, turnicidad y especial dedicación y coordinación

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

Art.45.- Horas extraordinarias:

1. Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose su carácter excepcional. Solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada en cada puesto de trabajo. Únicamente, podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente, excepto cuando sean por fuerza mayor.

Su prestación será voluntaria (salvo los supuestos de fuerza mayor). En ningún caso podrán ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año.

2. El trabajador, siempre que queden atendidas las necesidades del servicio, podrá elegir entre la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso o su abono.

Salvo en los cuatro días de las fiestas locales, las horas extraordinarias serán compensadas, preferentemente, con tiempo de descanso a razón de:

- Día laboral:
 - Jornada diurna: 1'5 horas por cada hora trabajada
 - Jornada nocturna: 2,0 horas por cada hora trabajada
- Día domingo, festivo o de descanso semanal del empleado:
 - Jornada diurna: 2,0 horas por cada hora trabajada
 - Jornada nocturna: 2,5 horas por cada hora trabajada
- Días Fiestas Locales: Sábado, domingo, lunes y martes de las fiestas:
 - Jornada diurna: 3,0 horas por cada hora trabajada
 - Jornada nocturna: 3,5 horas por cada hora trabajada

La hora nocturna es la que se realiza desde las 22:00 a las 6:00 horas.

La compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso deberá hacerse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y son susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso.

En el caso de abonarse, cada hora extraordinaria trabajada será compensada económicamente aplicando el coeficiente multiplicador al valor de la hora ordinaria especificada en el párrafo anterior.

3. Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor:

- a. Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.
- b. 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.
- c. Las que obedezcan a períodos punta de producción o ausencias.

Art. 46.- Antigüedad

Este complemento de carácter personal consistirá en la percepción por los trabajadores o trabajadoras de las cantidades económicas establecidas por trienio en la ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los trienios se perfeccionarán el día que se cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicios y tendrán efectos económicos desde el 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.

En el supuesto de que la cantidad que actualmente se percibe en concepto de antigüedad sea superior a la resultante de aplicar el complemento salarial de la antigüedad pactada en este convenio, se seguirá percibiendo la actual, hasta que dichas cantidades se equiparen o sean superadas por las cuantías establecidas en este convenio, momento en que se pasarán a percibir éstas.

Art. 47.- Pagas extraordinarias

Serán dos al año y se devengarán el 30 de junio y 20 de diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de retribuciones complementarias. Las pagas extraordinarias también podrán ser prorrateadas. Se abonarán al final de dichos meses.

Art. 48.- Dietas y desplazamientos

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, o a la normativa que lo sustituya.

Los empleados públicos que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros/kilómetro, tal y como se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.

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

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

Si el empleado público estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá según cantidad del citado Real Decreto 462/2002, del 24 de mayo, o cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Art. 49.- Indemnizaciones

El Ayuntamiento abonará los gastos de renovación del carné de manipulador de alimentos y/o productos fitosanitarios, a aquellos trabajadores o trabajadoras a quienes les resulte obligatorio para el desempeño de sus funciones.

Art. 50.- Incremento retributivo

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. 51.- 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.

No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior. El empleado deberá tener una antigüedad mínima de un año.

Art. 52.- Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente dentro de los cinco últimos días de cada mes, 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. 53.- 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, hasta el límite del 1% de la recaudación diaria.

Art. 55.- 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 IX. ACCIÓN SOCIAL

Art. 55. Seguro de vida y accidentes colectivos.

1. Seguro de accidentes colectivos.

Durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio se concertará un seguro de accidentes colectivos que cubra los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por accidente laboral: 12.000,00 €
- b) Fallecimiento no accidental: 6.000,00 €
- c) Invalidez Permanente según baremo, hasta: 12.000,00 €
- d) Invalidez Profesional total: 12.000,00 €
- e) Invalidez Profesional absoluta: 12.000,00 €

Se acogerán a este seguro todos los empleados en situación de alta a efectos de la Seguridad Social sin necesidad de identificación nominal.

El accidente de trabajo será referido al horario de trabajo y al accidente in itinere.

2. Seguro de vida colectivo.

Durante el mes siguiente a la firma del presente Convenio se concertará un seguro de vida colectivo que cubra los riesgos y capitales siguientes:

Fallecimiento: 10.000,00 €

Para tener derecho a este seguro de vida colectivo los trabajadores deberán prestar servicio como mínimo durante seis meses al año y con contrato de duración mínima anual y generar el derecho durante el período de prestación del servicio.

3. En caso de fallecimiento las indemnizaciones se abonarán a viudo/a o beneficiarios del empleado público, conforme a las normas de Seguridad Social.

Art. 56. Incapacidad temporal

A) En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de las entidades locales 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 ordinarias que viniera percibiendo dicho personal en el mes de inicio de la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones ordinarias que se vinieran percibiendo en el mes de inicio de la incapacidad.

3. Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de retribución de las situaciones señaladas, las pagas extraordinarias, las cantidades percibidas en concepto de productividad variable, así como las indemnizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido. Queda así mismo excluido de dicha cantidad el complemento, en su caso, de atención continuada en todas sus modalidades, salvo que se trate de situaciones de incapacidad derivada de contingencias profesionales.

4. El cómputo de los plazos para la aplicación de los complementos retributivos mencionados se efectuará por días naturales.

5. Estas medidas descritas en este artículo se aplicarán a los procesos de incapacidad temporal iniciados a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

6. Asimismo, las partes acuerdan la creación de un grupo de trabajo, en el ámbito de la Mesa General de Negociación para el impulso, prevención y reducción del absentismo en la Corporación, promoviendo la adopción de medidas que minimicen las causas que lo ocasionan.

B) Justificación de los días de ausencia por enfermedad o accidente:

a). Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un periodo máximo de las horas restantes del primer día en el trabajador se persone en el médico de atención primaria.

b). Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en las oficinas municipales.

c). Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no dé lugar a incapacidad temporal, requerirán la presentación del correspondiente justificante de asistencia médica expedido por el facultativo que lo hubiese atendido, en las oficinas municipales, y no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

d). En el caso de que no se acrediten los justificantes correspondientes a las ausencias se procederá a elección del trabajador, o bien detraer de los días disponibles por asuntos particulares o bien en a la correspondiente deducción de retribuciones, en proporción al tiempo en que hayan permanecido en esa situación. (Instrucción 18 enero 2019, de la Dirección General de la Función Pública).

CAPÍTULO X – FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Art. 57. Formación y cualificación del personal.

Mediante la formación de los empleados públicos de la Administración Local se pretende modernizar las corporaciones locales y adecuar sus mecanismos de funcionamiento a los avances técnico-científicos. A través de la formación de los empleados públicos se aspira a adecuar el funcionamiento de las entidades locales a las necesidades reales de la sociedad, proyectándose en una mejor prestación de los servicios públicos a los ciudadanos. Por estas razones y porque la gestión adecuada de los recursos humanos es uno de los principales instrumentos para alcanzar esa modernización, las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón, con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales del personal afectado por el presente convenio, fomentarán su participación en los planes de formación organizados por las mismas.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y, en especial, con la FAMCP y FEMP.

Art. 58.- 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

El Ayuntamiento, en ausencia de medios, informará y podrá permitir, a los trabajadores y trabajadoras, concurrir a los planes de formación de otras entidades públicas o privadas (FAMP, Diputación provincial, D.G.A., Sindicatos, Universidad, Etc.)

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 Título, 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.

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 o conformidad de la persona responsable del correspondiente servicio.

c) Autorización por parte del Alcalde o jefe de personal en quien delegue.

Art. 59.- 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 del Alcalde o jefe de personal en quien delegue 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, el Ayuntamiento se compromete a conceder el tiempo necesario 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 el Alcalde o jefe de personal en quien delegue.

Art. 60.- Cursos de reconversión y capacitación profesional

1. Organización de los cursos

El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, podrá organizar 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 estabilidad 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 el Alcalde o jefe de personal en quien delegue

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.

CAPÍTULO XI - GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 61.- Mejora de la calidad de los servicios

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos prestados desde la administración local, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, que serán prioritariamente prestados en la modalidad de gestión directa.

CAPÍTULO XII - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 62.- Normativa aplicable

En todas las materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la legislación vigente y en especial en lo estipulado en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral (Normas UNE, Guías del INSHT, protocolos del Ministerio de Sanidad...) con carácter de derecho mínimo necesario, así como los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por los Servicios de Prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 63.- Medidas preventivas

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Asimismo, la Corporación deberá facilitar equipos de protección colectiva e individual (guantes, gafas, protectores auditivos, ropa especial...), cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios, adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 64.- Comités de seguridad y salud. Delegado/as de Prevención

El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Los delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias de las Delegados/as de prevención serán las establecidas en la normativa vigente. El número de sus representantes se constituirá asimismo de acuerdo con la normativa vigente en cada momento

Artículo 65.- Vigilancia de la Salud

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Administración garantizará la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que, en todo caso, tendrá en cuenta, las características del puesto de trabajo que se ocupe, conforme a los protocolos de vigilancia de la salud vigentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los funcionarios/as o para verificar si el estado de salud del funcionario/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás funcionarios/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán confidenciales, y facilitarán exclusivamente a los trabajadores. A la Corporación 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 a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Artículo 66.- Útiles de trabajo y vestuario

Tendrán derecho a vestuario obligatorio y gratuito los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

El personal temporal tendrá derecho a la percepción de vestuario nuevo y se le guardará para sucesivas sustituciones.

El empleado vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan reconocido este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

Se establece el deber de custodia y conservación de los elementos entregados, con devolución a la finalización de la relación laboral de equipos, distintivos y otro material imperecedero.

Artículo 67.- Coordinación de actividades empresariales.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades, trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 68.- Adaptación al puesto de trabajo

El empleado público que por edad u otra razón no se encuentre capacitado para el desarrollo de las tareas características de su puesto, la administración procurará destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del empleado afectado a su puesto de trabajo.

Artículo 69.- Protección del embarazo.

1.-Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, así como el periodo de lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, tendrán derecho a la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, del tiempo del mismo, o turno de trabajo.

Si por cualquier circunstancia no fuera posible dicha adaptación tendrán derecho al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico. Esta medida será aplicable también durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, se podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en los artículos 186 a189 del vigente Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

2.- La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún tipo de riesgo. La Corporación comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

Artículo 70.- Del medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras.

Por ello las partes firmantes se comprometen a mantener una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación y fomenten el ahorro de energía y recursos. Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, las entidades locales reconocen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de las corporaciones locales y el deber de estas en los términos establecidos en el presente acuerdo.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de las entidades locales y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

Art. 71.- Asesoramiento y defensa legal

La Corporación 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 de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

Para cubrir esta contingencia se podrán concertar pólizas de responsabilidad civil por acciones u omisiones de los empleados, siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus trabajadores/as en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo

CAPÍTULO XIII - DERECHOS SINDICALES

Art. 72 – Derechos de representación

La negociación colectiva, representación y participación del personal laboral se regirá por la legislación laboral, salvo los preceptos del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado público que expresamente le sean de aplicación.

El delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.

b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

2.º Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3.º Emitir informe en expedientes que se tramiten y relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.

4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando ésta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 73.- Derecho de huelga

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

Art. 74.- Derecho de acción sindical

La Corporación pondrá a disposición de las Secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna condiciones dignas y dotadas del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La Corporación facilitará el que todos los servicios municipales cuenten con tableros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

Art. 75.- Derecho de Reunión

La participación del personal laboral se regirá por la legislación laboral, salvo los preceptos del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado público que expresamente le sean de aplicación.

1.- Están legitimados para 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.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por la Presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate

3. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de la misma, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

4. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

5.- En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

CAPÍTULO XIV - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 76. 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.

Artículo 77. 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.

Artículo 78. 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 o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

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

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

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

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

Artículo 79. 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 seis años.

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

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

e) Apercibimiento

f) Cualquier otra que se establezca por Ley.

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

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

Artículo 80. Prescripción de las faltas y sanciones.

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

Artículo 81. 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 establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

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

4. El procedimiento disciplinario viene regulado en el título VII del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 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.

Artículo 82. 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. 83.- Despido Improcedente

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Todos los derechos reconocidos en este Convenio a los cónyuges de los empleados públicos serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas Estables no Casadas (parejas de hecho).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este Convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En todo caso y bajo ningún concepto la integración o reclasificación profesional que pueda suponer la aplicación de este Convenio podrá suponer un incremento del gasto público, ni incremento de las retribuciones del personal afectado en su cómputo anual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En todo lo no previsto expresamente en este convenio se estará a lo dispuesto en el 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, el 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, 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

El presente Convenio consta de un preámbulo, ochenta y tres artículos, siete disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y un anexo, lo que se hace constar a la hora de su firma.

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 opondan al mismo.

ANEXO I

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	

Fdo: Mario Latorre Ros
Alcalde

Fdo: Manuel Martín Martínez
Concejal

Fdo: José Manuel Gómez Cervera
Concejal

Fdo: M^a Rosario Rizos Blasco
Rte. Trabajadores UGT

Fdo: Luis Miguel Martín Jiménez
Rte. Trabajadores UGT

Fdo: Maria del Mar Oliver Giménez
Rte. Trabajadores CC.OO

Fdo: Carmen Ruiz Aznar
Secretaria