

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8002

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Ayuntamiento de Pinseque

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Pinseque.

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al Personal Laboral del Ayuntamiento de Pinseque para los años 2022 a 2025 (código de convenio 50004270012007), suscrito el día 31 de marzo de 2022 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CSIF), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 17 de junio, requerida subsanación y presentada esta con fecha 9 de noviembre de 2022 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 11 de noviembre de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito funcional, personal y territorial.

1) El presente convenio será de aplicación general a todo el personal laboral al servicio de la Corporación a los que alude 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, que trabajan y perciben su retribución con cargo al capítulo I del estado de gastos del presupuesto del Ayuntamiento de Pinseque, así como al personal laboral de los organismos autónomos municipales que se pudieran crear.

2) Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas, en tanto no contradigan lo establecido en el presente convenio, serán de aplicación a todo el personal contemplado en el punto 1 del presente artículo en todo lo que les sea más favorable. Este acuerdo refleja una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo que, en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario, serán equivalentes a los de los empleados públicos/as de la comunidad autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, esta será de aplicación directa al conjunto de los empleados/as públicos municipales.



Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio tiene una duración de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022. Ambas partes se reservan la posibilidad de ampliar su vigencia para el ejercicio 2026, sobre la base de los acuerdos que se alcancen en la mesa de negociación. La denuncia del convenio se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo. Hasta en tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta a las retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, 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.

Art. 3.º *Publicidad.*

El presente convenio será publicado en el BOPZ.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Art. 4.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por representantes de la Corporación y representantes legales del personal laboral, garantizándose la presencia de todos los grupos políticos y sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Pinseque. La comisión estará presidida por quienes las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos surgidos en el seno de la misma tendrán el valor interpretativo que estime la comisión. La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación. Los acuerdos adoptados por esta comisión serán sometidos al Pleno y tendrán la misma eficacia que lo acordado en el presente convenio. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable de la mayoría de las dos representaciones. En este sentido, la mayoría de la parte social, requerirá el 51% de la representatividad sindical. Cuando la comisión no pueda llegar a acuerdos que permitan dirimir las discrepancias, estas podrán ser sometidas a arbitraje de persona independiente y de reconocido prestigio. Dicho arbitraje vendrá regulado de acuerdo con el artículo 45 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, y ambas partes se comprometen a acatar su dictamen.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 5.º *Condiciones más favorables.*

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

Art. 6.º *Compensación.*

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



Art. 7.º 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, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 8.º Unidad de convenio.

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 9.º Jornada laboral.

La jornada laboral máxima para todo el personal laboral al servicio del Ayuntamiento será con carácter general la legalmente establecida. Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de seis horas seguidas. El personal laboral que realice con carácter habitual una jornada continuada de al menos cinco horas disfrutará de una pausa dentro de la misma por un período de quince minutos. El personal laboral no sujeto a especial disponibilidad que, excepcionalmente, sea objeto de prolongaciones de jornada por orden del jefe de personal que conlleven la prolongación del turno y la imposibilidad de comer o cenar en el propio domicilio será indemnizado por los gastos que, por tal concepto, se le ocasionen, mediante reembolso de los gastos pagados con el límite de 10 euros por cada una de esas comidas.

FLEXIBILIDAD HORARIA:

A) Los empleados del Ayuntamiento de Pinseque tendrán derecho a adaptaciones temporales de su jornada u horario de trabajo, como medida de conciliación de su vida familiar y laboral. La posibilidad de adaptación de la jornada u horario de trabajo, en los supuestos enunciados en el párrafo anterior, constituye en el Ayuntamiento de Pinseque un derecho de carácter general, cuya configuración individual deberá articularse atendiendo, de forma concreta, a las especiales circunstancias que concurren en el puesto de trabajo del solicitante y garantizando, en todo caso, el mantenimiento de la prestación del servicio sin menoscabo del nivel de calidad del mismo. Serán principios generales los siguientes:

—Será competencia de los servicios estudiar los aspectos organizativos particulares que permitan el efectivo disfrute del derecho.

—Las soluciones organizativas que se adopten con carácter general partirán de los efectivos existentes en cada servicio, deberán ser analizadas y propuestas en el ámbito sectorial correspondiente para su posterior traslado a la mesa general de negociación y basarse en los criterios de eficacia, eficiencia, calidad del servicio e igualdad en el tratamiento de la solicitud.

—Corresponderá a los responsables de los servicios, el reparto del trabajo y el control del cumplimiento mediante la verificación de las tareas efectivamente realizadas.

—Con carácter general, los empleados y empleadas municipales podrán flexibilizar hasta dos horas su jornada laboral.

—Si existieran dificultades en adaptar temporalmente el horario de un empleado municipal como medida conciliadora, podrá determinarse por la jefatura del servicio la posibilidad de realizar dicha adaptación horaria en otro ámbito funcional del servicio y excepcionalmente en el área de gestión.

—Cuando en un servicio o colectivo se produzca una situación que haga difícil o imposible el ejercicio del derecho primará, en todo caso, el mantenimiento de la calidad en la prestación del servicio, quedando el solicitante en situación de expectativa, convocándose a la mesa negociadora para la resolución del expediente.

—En ningún caso, la implantación de estas medidas supondrá una promoción profesional para el empleado ni un incremento de costes para el Ayuntamiento de Pinseque.

BOFN

—No podrán adoptarse soluciones generales ni específicas en contra de lo dispuesto en la normativa aplicable en función de la materia.

—Desempeñarán funciones propias de su puesto de trabajo.

La solicitud de inicio del disfrute del derecho, así como la de modificación de las condiciones o la terminación, deberá dirigirse, haciendo constar las adaptaciones solicitadas, el plazo temporal por el que se solicita y la fórmula de computar la compensación horaria, al jefe de Personal. Para hacer efectivo el disfrute de esta medida deberá existir autorización expresa del jefe de Personal.

B) Tendrá siempre derecho, en los siguientes casos:

1. Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a adaptaciones temporales de su jornada u horario de trabajo como medida de conciliación de su vida familiar y laboral.

2. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de atención con los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así con otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o educación especial, donde reciba atención o de educación especial donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

C) Bolsa de horas de libre disposición.

Se aprueba la creación-regulación de una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el mismo año y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen. Siempre sin menos cabo del normal funcionamiento del Ayuntamiento.

Art.º 9 bis *Teletrabajo*.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Será objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplará criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. La Corporación evaluará el establecimiento del teletrabajo en el ámbito de la negociación colectiva para implantar este sistema.

6. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:



a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o período máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Art. 10.º *Calendario laboral y horario.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo. Será negociado con el representante sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.

b) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables será objeto de compensación con un día de permiso.

2. La Corporación, a instancia del órgano de representación sindical, previa negociación, estructurará los horarios de todos aquellos servicios municipales que realicen turnos en la forma conveniente, cuando existan especiales circunstancias que así lo exijan. El personal laboral que curse estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno laboral, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

3. A efectos de la aplicación del presente convenio, se considerarán días festivos todos los domingos, los días expresamente señalados festivos en el calendario laboral oficial de la provincia y las fiestas locales. Serán días no laborables y no recuperables el 24 y 31 de diciembre. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Por el mismo motivo, cualquier festividad oficial estatal, autonómica o local que coincida en sábado o día no laborable generará un día por asunto propio.

Art. 11.º *Días por asuntos propios.*

A lo largo del año el personal laboral tendrá derecho a disfrutar de ocho días de permiso por asuntos propios. El personal tendrá 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. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. El disfrute de estos días deberá comunicarse por escrito, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, teniendo la obligación de contestar por escrito el Ayuntamiento en un plazo de veinticuatro horas a partir del registro de entrada, entendiéndose concedida la petición en caso de silencio administrativo. Si se pidieran por causa urgente justificada, se podrán solicitar con veinticuatro horas. Los no disfrutados en el año natural por este motivo, se podrán disfrutar en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

Art. 12.º Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento. Para este concepto, no se considerará laborable el sábado. Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos de antigüedad en la Administración Pública. El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y, de forma obligatoria en el año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente. La licencia reglamentaria podrá disfrutarse de forma partida, sin menoscabar el buen funcionamiento de los servicios que presta el Ayuntamiento. El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo de cada año, exceptuando aquellos servicios que, por sus propias características, no puedan realizarlo en dicho período, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

- a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que, en orden al servicio, plantee el Ayuntamiento.
- b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional, en primer lugar, los más antiguos, determinando, de este modo, un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. Cuando por causa de una incapacidad temporal (por contingencias comunes o profesionales), riesgo por embarazo, maternidad, paternidad o lactancia, el empleado/a municipal no pudiera hacer efectivo su derecho a disfrutar su período vacacional (total o parcialmente) en el año natural al que correspondería, el empleado/a municipal tendrá derecho a disfrutar el período vacacional pendiente una vez se encuentre en activo aunque haya terminado el año natural al que correspondan, siempre y cuando no hayan transcurrido dieciocho meses desde la fecha que dio inicio a la incapacidad temporal, riesgo por embarazo, maternidad, paternidad o lactancia. Transcurrido dicho plazo, el empleado municipal perderá el derecho a disfrutar el período vacacional pendiente. Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador 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 dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 13.º Permisos.

Una vez aprobado el presente convenio, será de aplicación el acuerdo sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos aprobado expresa y formalmente por el Gobierno de Aragón. El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir las retribuciones íntegras, con las justificaciones que, en cada caso, se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

N P O B

a) Seis días hábiles por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave cuando precisen los cuidados de un familiar, del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de siete días hábiles, en consideración a la distancia (en distinta localidad de Pinseque), u otras circunstancias personales.

b) Cuatro días hábiles por fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave cuando precisen los cuidados de un familiar, de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge y cuñados hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables hasta cinco días hábiles, en consideración a la distancia (en distinta localidad de Pinseque) u otras circunstancias personales.

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

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

e) Por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, el personal laboral tendrá permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

f) Por el tiempo necesario para visitas médicas del trabajador, cónyuge, hijos, padres y madres, suegros, que no puedan valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue que vaya acompañado, con presentación posterior del correspondiente justificante. Las visitas por rehabilitaciones o cursos de preparación al parto deberán realizarse preferentemente fuera del horario laboral, justificándose debidamente en caso contrario.

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

h) Un día por matrimonio de hijos, padres, suegros, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge o pareja de hecho, hermanos y cuñados. Un día por bautizo y primera comunión, de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar en distinta localidad de Pinseque. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20%) de las horas laborables en un período de tres meses (tres meses), podrá la Corporación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Corporación.

j) El tiempo imprescindible para concurrir a exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública, cuando estos coincidan con la jornada de trabajo.

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

l) Durante el tiempo que duren los cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo. Si los cursos, congresos o reuniones de



carácter profesional fuesen en localidad distinta a la del domicilio del personal laboral, se le abonará la correspondiente indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

m) Asistencias a juicios: Cuando por conflictos derivados de la prestación de servicios, el empleado tenga que acudir fuera del horario laboral que le corresponda a reconocimientos forenses, diligencias judiciales y asistencias a juicios el empleado tendrá derecho a disfrutar de un día libre.

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados a) al m) no excederán en ningún caso de un total de veinte días al año. Agotado este tiempo, el personal laboral podrá hacer uso de sus días de permiso por asuntos propios.

Art. 14.º *Licencias.*

1. LICENCIA POR MATRIMONIO.

Por razón de matrimonio propio, el personal laboral tendrá derecho a una licencia de diecisiete días naturales que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. LICENCIA POR PATERNIDAD.

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 quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara 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, 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.

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

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

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



En los casos de permiso por parto, adopción o acogimiento temporal o permanente y paternidad, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador/a y, en su caso, del otro progenitor durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

3. PERMISO POR MATERNIDAD.

El permiso por nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá para cada período de disfrute un preaviso de al menos quince 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 período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

4. PERMISO POR ADOPCIÓN, POR GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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.

5. PERMISO POR LACTANCIA.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, de forma que ambos progenitores, de forma simultánea puedan disfrutar del permiso.

Se 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.

6. DISFRUTE DE VACACIONES AGOTADO LA LICENCIA DE MATERNIDAD Y/O PATERNIDAD.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

7. LICENCIA POR CUIDADO DE HIJO MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE:

El personal laboral tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, 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.

8. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso,



puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el personal laboral tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el Ayuntamiento, esta 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.

9. Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, el personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de personal laboral y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados públicos amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso. Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

10. LICENCIA POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un licencia de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

11. LICENCIA SIN SUELDO.

Podrá concederse por la Alcaldía por una duración máxima de tres meses cada dos años. Al personal laboral temporal no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

12. LICENCIA POR ESTUDIOS.

En casos excepcionales, podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada con un mínimo de quince días de antelación.

Art. 15.º *Disminución de jornada.*

1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: Cuestión general. La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del personal laboral.

a) De un menor de 12 años. El personal laboral que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

b) De un anciano, persona con discapacidad o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El personal laboral que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación, persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida,



tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

c) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. El personal laboral para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

2. OTROS SUPUESTOS DE DISMINUCIÓN DE JORNADA.

a) El personal laboral a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la disminución de su jornada de trabajo hasta un medio, con la disminución proporcional de las retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

b) Por motivo de enfermedad. Dicha disminución de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquel personal laboral que la precise en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, con disminución proporcional de las retribuciones.

c) Por interés particular. En aquellos casos que resulten compatibles con la naturaleza del puesto de trabajo y con las funciones del centro de trabajo, el personal laboral podrá solicitar el reconocimiento de una jornada reducida, con reducción proporcional de las retribuciones.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Art. 16.º *Principios generales.*

1. Las excedencias se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de situaciones administrativas. Las excedencias, en función de su naturaleza, podrán ser:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia por cuidado de familiares.
- c) Excedencia por agrupación familiar.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.
- e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

2. En los dos primeros años de la excedencia, el personal laboral conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el personal laboral excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

Art. 17.º *Excedencia por cuidado de familiares.*

A) HIJOS:

a) Duración y cómputo. El personal laboral tendrá 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, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

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

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



d) Personal laboral con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Pinseque. El personal laboral con una relación con el Ayuntamiento de Pinseque de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

B) CUIDADO DE FAMILIARES:

a) Duración. El personal laboral tendrá derecho, siempre que así lo acredite fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, 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.

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

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

d) Personal laboral con relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Pinseque. El personal laboral con una relación con el Ayuntamiento de Pinseque de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

Art. 18.º *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

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

b) Efectos. El personal laboral excedente no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

Art. 19.º *Excedencia por razón de violencia de género.*

El personal laboral víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible el plazo de la permanencia en la misma.

Art. 20.º *Excedencia voluntaria por interés particular.*

El personal laboral con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al personal laboral se le instruya un expediente disciplinario.

Art. 21.º *Excedencia por razón de violencia terrorista.*

El personal laboral que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un período de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.



Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 22.º *Principios generales.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de la plantilla y relación de puestos de trabajo aprobadas, el Ayuntamiento, de acuerdo con el representante del personal laboral, formulará la oferta de empleo, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal. Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

1. Reingreso.
2. Reasignación de efectivos o redistribución de efectivos.
3. Promoción interna cuando exista.
4. Personal de nuevo ingreso.

Primero. — Adherirse al acuerdo alcanzado por la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP-Sindicatos, sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Local, que recoge en su punto V referido a la «Conversión de plazas temporales en fijas» en aquellos casos que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, con el fin de impulsar de forma decisiva la solución de este problema.

Segundo. — Durante la vigencia del presente convenio se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos de trabajo que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, comprometiéndose a aprobar con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo. Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición y con carácter excepcional, conforme con lo previsto en el acuerdo alcanzado por la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP-Sindicatos, sobre condiciones de trabajo de los empleados públicos de la Administración Local.

Art. 23.º *Acceso.*

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente. Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios. Antes de la toma de posesión de los nuevos aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o la redistribución de efectivos, en su caso.

Art. 24.º *Promoción.*

La promoción del personal laboral municipal supone la posibilidad de ascender desde uno de los grupos de clasificación del personal laboral al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas a tal efecto (promoción interna), así como a la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel de complemento de destino superior (promoción profesional). En las pruebas de promoción interna podrá participar el personal laboral que cuente con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, esté en posesión de la titulación exigida y reúna los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria. En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición o concurso.

PROMOCIÓN PROFESIONAL:

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



Grupo	Entrada	Máximo
A1	21	30
A2	20	26
C1	18	22
C2	16	18
Agrup. prof.	12	14

Excepciones: Los maestros de oficios de la subescala de servicios especiales podrán llegar hasta el nivel 21.

2 **PROMOCIÓN:** Los/las trabajadores/as podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación. La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los/las empleados/as municipales, así como a determinar a través de la mesa de formación qué cursos de perfeccionamiento profesional y acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales, organizados por las Administraciones Central, Periférica, Autonómica o Local, y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. A estos efectos, se valorará la formación de reciclaje impartida por el Ayuntamiento de Pinseque, computando cada hora de reciclaje como media hora de formación. A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

3. **REQUISITOS:** La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y cien horas de formación relacionada con la categoría profesional del/de la trabajador/a con las siguientes excepciones: En el grupo Agrupaciones Profesionales (disposición adicional 7.^a 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) el paso del nivel 10 al 11 se hará con seis meses de antigüedad exclusivamente, y el paso del nivel 11 al 12 con cinco años de antigüedad, la formación se reduce a cincuenta horas para el paso del nivel 12 al 13 y del 13 al 14.

Art. 25.º Redistribución de efectivos.

La redistribución consiste en el cambio o adscripción del personal laboral de un servicio a otro diferente para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas sin que suponga cambio de puesto de trabajo. La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrarán una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión. Las peticiones que desee formular el personal municipal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso.

En casos de urgente necesidad este plazo será de cinco días. No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo personal laboral siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos personal laboral podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal. De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Art. 26.º Provisionalidad.

Como medida transitoria, se preceptúa la provisionalidad, durante al menos un año, de todo el sistema de adjudicación de puestos. Asimismo, para aquellos casos en que sea imprescindible y urgente la provisión de un determinado puesto de la organización, se crea la figura de la Jefatura provisional o en funciones, ocupada por aquella



persona que, sin cumplir los requisitos mínimos exigidos para participar en un sistema de provisión determinado, hubiera sido la que mayor puntuación hubiera obtenido, estando en tal momento desempeñando el puesto de trabajo objeto de selección. Por último, como medida de corrección del sistema, existe la posibilidad de remoción de los trabajadores que hayan accedido a un determinado puesto de trabajo mediante concurso, al ser evidente que, en los puestos de provisión por libre designación, dicha remoción es viable sin más trámites. Para el caso de concurso de méritos, la remoción deberá ser motivada con audiencia en el expediente del interesado y con informe de los delegados de personal, siendo resuelta por el Ayuntamiento en Pleno.

Art. 27.º Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

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

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

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

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

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

5. La formación del personal municipal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores en su condición de personal laboral. Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse, a través de la comisión de formación, criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa. En materia de formación, se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas. El Ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

Art. 28.º Bolsa de empleo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses se atenderán mediante el contrato de personal laboral interino. Para la selección del personal laboral interino, se elaborará una bolsa de empleo resultante de la última selección de personal realizada en cada categoría profesional. Para su elaboración, se tendrá en cuenta la puntuación obtenida en los ejercicios de la fase de oposición.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 29.º *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas del personal laboral son el sueldo, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido 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, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente. Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, y se percibirán los días 30 de junio y 20 de diciembre.

Art. 30.º *Plus de convenio.*

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere 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, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado el nivel del puesto de trabajo desempeñado. Los niveles de los puestos se fijan en la relación de puestos de trabajo.

Art. 31.º *Complemento del puesto de trabajo.*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico 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. Efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Art. 32.º *Complemento de productividad.*

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del personal laboral. Será comunicado por escrito a los representantes sindicales tanto el importe como la motivación.

Art. 33.º *Complemento de superior categoría y/o puesto de trabajo.*

El personal laboral que temporalmente, por necesidades del servicio, realizará trabajos de superior categoría o de superior puesto de trabajo será retribuido con la diferencia de categoría o con la diferencia de puesto de trabajo. Esta diferencia de retribuciones se abonará en la nómina del mes siguiente en un complemento denominado complemento de superior categoría, cuya cuantía tiene que ser económica. El cálculo se realizará mediante diferencias del complemento del puesto y del plus convenio.

Art. 34.º *Antigüedad.*

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en la Administración Pública. La cuantía a percibir por este concepto será la que determine, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados en las administraciones públicas, en jornada completa o proporcionalmente si la jornada y el salario fuesen inferiores y se retribuirá según el número y duración de las jornadas realizadas.

Art. 35.º *Servicios extraordinarios.*

Las horas extraordinarias solo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas expresa y previamente por el presidente de la Corporación, excepto cuando estas sean de fuerza mayor en las que la autorización se podrá efectuar por cualquier conducto. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio, se retribuirán al precio hora establecido en la tabla anexo I, y que, para años sucesivos, se actualizarán los importes conforme a la Ley de presupuestos de cada ejercicio. Serán susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las



necesidades del servicio lo permitan. Se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna. Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de cincuenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Art. 36.º Anticipo y préstamos.

A. En lo referente a anticipos, el personal laboral tendrá derecho a lo regulado por ley en cada momento.

B. En lo referente a préstamos, el Ayuntamiento destinará en cada ejercicio un fondo de 32.000 euros para atender las peticiones de préstamos sin interés, que pueda formular el personal en activo del Ayuntamiento.

El personal laboral podrá solicitar préstamos reintegrables con un importe máximo de 4.000 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo máximo de veinticuatro meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. Podrán solicitar estos préstamos los trabajadores fijos en activo que hayan alcanzado, con cualquier carácter, una antigüedad mínima de dos años, debiendo estar basada la petición en una necesidad extraordinaria e inaplazable, debida a causa grave o ajena a su voluntad. Los interesados expondrán en su solicitud la situación que motiva la necesidad del anticipo, aportando, en su caso, los justificantes que procedan. Las informaciones o comprobaciones oportunas en orden a confirmar la veracidad de lo alegado, cuando las circunstancias no sean conocidas fehacientemente, se llevarán a cabo por la comisión de concesión de préstamos. Si las alegaciones del peticionario fuesen falsas, se le incoará expediente para depurar las responsabilidades en las que hubiese podido incurrir. Con el objeto de dar cobertura al máximo número de peticiones y atendiendo a la naturaleza de las peticiones se establecen los siguientes cupos de reserva para el reparto del fondo:

1.º Con destino a anticipos por enfermedad del trabajador o familiares que vivan en su compañía y a sus expensas o miembro de la pareja de hecho, operaciones quirúrgicas, tratamientos médicos o y nacimiento de hijos: 25%.

2.º Para atenciones extraordinarias, tales como pago de atrasos por alquiler de vivienda, cuando la demora sea por causas ajenas a la voluntad del interesado; abono de matrículas y adquisición de libros para estudios del trabajador o sus hijos, nietos y hermanos a su cargo; gastos extraordinarios por traslado de domicilio o residencia o cualesquiera otros de análoga naturaleza, debidamente justificados, en los que el personal precise ayuda urgente económica: 50%.

3.º Por causas extraordinarias: 25%.

Si antes de cancelar el préstamo el trabajador solicitara la excedencia o jubilación voluntaria, tendrá la obligación de saldar su cuenta al Ayuntamiento. No se cursarán peticiones de préstamo cuando el trabajador tenga pendiente la liquidación de otro.

No obstante, si el préstamo en curso de descuento se obtuvo por cuantía inferior a tres mensualidades del sueldo fijado en las tablas salariales vigentes para cada nivel, podrá otorgarse otro por la diferencia hasta dicho tope máximo. Cuando durante el transcurso de un ejercicio se agotase la cantidad destinada a préstamos, se suspenderá la concesión de estos hasta que se disponga de nuevo saldo por reintegro de los préstamos en curso de descuento. Con el objeto de valorar las peticiones, se creará la comisión de concesión de préstamos, con el objeto de estudiar y analizar las peticiones cursadas; dicha comisión tendrá la misma constitución que la comisión de seguimiento.

Art. 37.º Dietas.

Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que originan la estancia y manutención fuera del término municipal por razón del servicio encomendado. Se percibirán de la siguiente manera:

Subgrupos	Alojamiento y desayuno	Comida y cena
A1, A2, B, C1, C2, A.P.	60 euros	20 euros (comida) y 20 euros (cena)

Antes del inicio del viaje, la Corporación abonará al empleado público que tuviera que desplazarse el valor total de las dietas que correspondan a los días que ha de durar el desplazamiento.

Art. 38.º Gastos de desplazamiento.

Se conceptúa como gasto de desplazamiento la cantidad que se abone al empleado/a por los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado, fuera de la localidad donde se encuentre su centro de trabajo habitual. La Corporación habilitará el medio de transporte para el desarrollo de su trabajo fuera de su centro habitual. El desplazamiento de empleados/as públicos que tuviesen que trasladar herramientas de trabajo se hará mediante el vehículo del servicio. El abono de las cantidades correspondientes se realizará con antelación al desembolso por el interesado/a, previéndose al devengo de un anticipo, a cuenta y a justificar, en aquellos casos en que la cuantía total se desconozca previamente. En aquellos casos de fuerza mayor en que el empleado/a público se vea obligado a hacer uso de su propio vehículo para el desempeño de sus funciones, por necesidades del servicio y previa autorización al jefe de área correspondiente, se abonarán a este/a 0,19 euros/kilómetro.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 39.º Mejoras sociales.

El Ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

a) PREMIO DE NUPCIALIDAD: El personal laboral percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad o unión de hecho la cantidad de 250 euros. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento cada uno de ellos percibirá el citado premio.

b) PREMIO DE NATALIDAD: El personal laboral percibirán en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 250 euros por cada hijo nacido o adoptado.

c) Dos días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

d) En caso de enviudar, los empleados con hijos menores de 6 años o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo tendrán derecho a treinta días naturales de permiso con la percepción completa de sus retribuciones.

e) El personal laboral tendrá derecho a disfrutar de hasta dos días hábiles por parto de familiar de primer grado consanguinidad o afinidad. Este permiso es incompatible con el permiso por hospitalización.

f) Dieta por acompañamiento y estancia de enfermos/as hasta primer grado de parentesco fuera del término municipal: 23 euros diarios hasta un máximo de dos días.

Art. 40.º Subsidio por persona con discapacidad.

La Corporación abonará mensualmente al trabajador la cantidad de 250 euros por cada ascendiente, descendiente, cónyuge o hermanos con discapacidad que tengan a su cargo, con un grado de minusvalía igual o superior al 50%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. No obstante, esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador que perciba pensión alguna o cualquier otro tipo de ingreso, renta, etc.

Art. 41.º Ayuda social por permanencia.

Se establece una ayuda social por permanencia consistente en el disfrute, inmediatamente antes de la jubilación/pre-jubilación de un día de permiso retribuido por cada año de servicio en la Administración Pública.

Art. 42.º Ayudas sanitarias.

Las ayudas sanitarias serán abonadas en su totalidad una vez transcurrido un año desde la anterior petición. Todo el personal laboral, para tener derecho a las ayudas establecidas en el presente artículo, deberá prestar servicio, como mínimo durante seis meses al año, con una jornada igual o superior al 25% de la jornada completa establecida en este convenio (computado de enero a diciembre) y generar el derecho durante el período de prestación del servicio. Se fijan las siguientes cuantías, que serán incrementadas para años sucesivos con el índice de precios al consumo previsto.

- Gafas:
- Cristales normales, cristales progresivos, cristales bifocales y lentillas: Abono del 100%.
- Montura, con límite de 100 euros.
- Pérdida de una lentilla (en el trabajo): 100%.
- Rotura de un cristal de las gafas en el trabajo: 100%.
- Rotura de la montura de las gafas en el trabajo: 100%.
- Dental.
- Prótesis dental completa: Hasta un límite de 500 euros.
- Prótesis dental superior o inferior: 300 euros.
- Prótesis cada pieza: 60 euros.
- Empastes, limpieza de boca: 45 euros.
- Implante dental cada pieza: 100 euros.
- Audífonos, fajas ortopédicas, plantillas ortopédicas, férulas ortopédicas, sillas de ruedas, bastones o muletas, ortodoncias: 50% de la factura, hasta un límite de 500 euros.
- Fisioterapeuta por prescripción facultativa relacionada con el puesto de trabajo: 40 euros por sesión (límite de 200 euros al año).
- Lágrimas artificiales por sequedad ocular derivada de uso de ordenador: 10 euros al mes.

Las condiciones a aplicar a las anteriores ayudas son las siguientes:

- Cristales bifocales, lentillas, gafas (cristales) y renovación de lentillas, por cambio de graduación o prescripción facultativa, al igual que audífonos, fajas ortopédicas, plantillas ortopédicas, férulas ortopédicas, sillas de ruedas, bastones o muletas, ortodoncias, fisioterapeuta.
- Montura: Cada dos años.
- Prótesis dental: Por una sola vez.
- Deberá presentarse la factura de compra junto a la solicitud de abono de ayuda.

Todas las cuantías anteriores y sus limitaciones surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio. Los expedientes de abono de las ayudas establecidas en el presente artículo deberán ser tramitados en un tiempo máximo de tres meses, siempre que las disponibilidades presupuestarias así lo permitan.

Art. 43.º Seguro de vida.

El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 18.200 euros.
- b) Incapacidad absoluta y permanente total: 30.200 euros.
- c) Incapacidad permanente parcial: 18.200 euros.
- d) Gran invalidez: 40.200 euros.

Para años sucesivos estas cantidades se verán incrementadas conforme a la Ley de Presupuestos de cada ejercicio.

Art. 44.º Complemento por enfermedad y accidente.

Se reconoce un complemento retributivo al personal del Ayuntamiento de Pinseque durante la situación de incapacidad temporal que derive de contingencias comunes de la siguiente manera:



1. Al personal empleado público del Ayuntamiento de Pinseque al que le sea de aplicación el régimen general de la Seguridad Social se le reconocerá desde el primer día en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes un complemento retributivo hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones ordinarias que se vinieran percibiendo en el mes de inicio de la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes de inicio de la incapacidad.

3. Quedan excluidos de la cuantía que proceda, en concepto de complemento retributivo de las situaciones señaladas, las pagas extraordinarias, las cantidades percibidas en concepto de productividad, así como las indemnizaciones o gratificaciones que legal o reglamentariamente se hubieran percibido.

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

Las ausencias debidas a enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal no serán causa de descuento en nómina, con el límite de cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Art. 45.º *Ayudas sociales diversas.*

1. INSTALACIONES MUNICIPALES: El personal laboral municipal tendrá derecho al acceso libre a las piscinas municipales.

2. Los trabajadores municipales tendrán 1 punto en el coeficiente de baremación de ingreso en la guardería; dicho coeficiente vendrá incorporado en el reglamento de la guardería.

3. La Corporación estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que pueda estar sometido el personal laboral en el ejercicio de su actividad profesional.

4. Correrá a cargo de la corporación el importe de la renovación del permiso de conducir para aquellos trabajadores a los que se les haya solicitado como requisito para desempeñar su puesto de trabajo y/o para aquellos que utilicen habitualmente un vehículo municipal para la realización de su trabajo.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 46.º *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y la Ley 54/2003, de 2 de diciembre, que son de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para el personal laboral. Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección del personal laboral es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva. El Ayuntamiento deberá consultar al personal laboral, pudiendo estos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación del personal laboral se canalizará a través de los delegados de prevención. El Ayuntamiento deberá garantizar que cada personal laboral reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías. Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.



Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso tendrá en cuenta, fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe. El expediente médico será confidencial. 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 en carácter previo a su alta laboral.

Art. 47.º *Protección del embarazo.*

El personal laboral gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus 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.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 48.º *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a todos el personal laboral que por las funciones que realizan lo necesitan, ropa de trabajo adecuada. El personal laboral vendrá obligado a la utilización de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. El órgano competente, junto con el órgano de representación sindical, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación.

CAPÍTULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 49.º *Órganos de representación.*

1. Los órganos específicos de representación del personal laboral son los delegados de Personal y las Juntas de Personal.

2. La constitución y funciones de dichos órganos vendrán reguladas por los artículos 39 y 40 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.

Art. 50.º *Garantías de la función representativa del personal.*

La representación del personal laboral tendrá las siguientes garantías:

a) Expresar individualmente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes. Podrá ejercer las acciones administrativas, judiciales y contencioso-administrativas en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias.

b) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Salvo las anteriormente reseñadas y las que vengan establecidas por la ley, el representante del personal laboral no podrá tener ventajas por su condición de representante durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical, además de lo anteriormente relacionado, lo que quede regulado por el artículo 41 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.

Art. 51.º *Derecho de huelga.*

1. La Corporación reconocerá el derecho de huelga del personal municipal en los términos establecidos en la Constitución y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

2. En los casos de huelga, la Corporación y el comité de huelga establecerán de forma negociada los servicios mínimos imprescindibles.

Art. 52.º *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Pinseque.
- b) El representante del personal laboral.
- c) Cualesquiera empleado público del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior. En este último caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate.

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

CAPÍTULO XII

Otras materias

Art. 53.º *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 o cese, 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.

Art. 54.º *Plan de Igualdad.*

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.

Se creará una comisión paritaria que 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.

Art. 55.º 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 un 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).

Art. 56.º Violencia de género.

• Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: Las faltas de asistencia, de las empleadas públicas 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.

a) REDUCCIÓN DE SU JORNADA DE TRABAJO: La empleada municipal 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 de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

b) CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO: La empleada municipal víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto 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 municipal volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

c) EXCEDENCIA: Las empleadas municipales 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 seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional 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 meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia, se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

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.

OTRAS MATERIAS

Art. 57.º Asesoramiento y defensa legal.

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de su personal laboral en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al personal laboral. A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo del personal laboral que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento. La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador, en su caso. La elección de abogado y procurador para los casos antes citados será libre, y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano municipal competente. La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria del Ayuntamiento, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que este designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 58.º Formación continua.

Se fomentarán las medidas, en materia de formación, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación del personal laboral con cualquier tipo de discapacidad. El personal laboral podrá recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por cuidado de hijo o familiar.

Art. 59.º Retirada del permiso de conducir.

Cuando un trabajador necesite su permiso de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo y este le sea retirado, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial.

Art. 60.º Nómina.

Se podrá recibir tanto el documento de nómina como cualquier otro documento relacionado con tema de personal vía electrónica, para ello el empleado público deberá solicitarlo expresamente indicando la dirección de email donde desee recibirla.

Art. 61.º Normativa e incorporación de acuerdos.

En un período máximo de tres meses desde la firma del presente convenio, se negociará y establecerá una normativa de régimen interno, en la que se establecerán las normas de funcionamiento ordinario y el régimen disciplinario que conlleve el incumplimiento de dichas normas. Al actual convenio se le incorporan los acuerdos específicos de fechas 29 y 30 de noviembre y 1 de diciembre.

Art. 62.º Funcionarización.

El Ayuntamiento de Pinseque se compromete, en virtud del presente convenio a llevar a cabo un proceso de funcionarización de aquellas plazas o servicios que hoy están ocupados por personal laboral y que son susceptibles de dicho proceso, siguiendo la tramitación legalmente establecida y determinada. La comisión de seguimiento determinará las plazas y los procedimientos. La comisión de seguimiento determinará las plazas a funcionarizar y los procedimientos a seguir en dicha funcionarización.

DISPOSICIÓN FINAL

Lo regulado en el presente convenio que se oponga 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; 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, o en la legislación que sea aprobada en desarrollo o complemento de la misma, se entenderá derogado.

ANEXO I

Retribución de horas extraordinarias

• GRUPO A1:	
—Horas extraordinarias normales	33,46
—Horas extraordinarias festivas	36,69
—Horas extraordinarias nocturnas	36,69
• GRUPO A2:	
—Horas extraordinarias normales	25,99
—Horas extraordinarias festivas	28,71
—Horas extraordinarias nocturnas	28,71
• GRUPO C1:	
—Horas extraordinarias normales	19,31
—Horas extraordinarias festivas	27,83
—Horas extraordinarias nocturnas	27,83
• GRUPO C2:	
—Horas extraordinarias normales	18,20
—Horas extraordinarias festivas	26,75
—Horas extraordinarias nocturnas	26,75
• AGRUPACIÓN PROFESIONAL:	
—Horas extraordinarias normales	18,20
—Horas extraordinarias festivas	26,75
—Horas extraordinarias nocturnas	26,75