

## DEBE DECIR:

«... con lo dispuesto en la Ordenanza fiscal núm. 11, excepto para desempleadas y desempleados, perceptores del Ingreso Aragonés de Inserción y personas con discapacidad...».

Sirva el presente anuncio como rectificación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 18 de noviembre de 2016. — El jefe del departamento de Recursos Humanos, José Luis Serrano Bové.

**Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos****Unidad de Dominio Público****Núm. 10.520**

*ANUNCIO sobre contratación mediante procedimiento abierto de concurso de la concesión del uso privativo de dos quioscos en único lote destinados a la actividad de bar, emplazados en el espacio del mercado ambulante y rastro de Zaragoza.*

**1. Entidad adjudicadora:**

a) Organismo: Ayuntamiento de Zaragoza.

b) Dependencia que tramita el expediente: Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos.

c) Número de expediente: 902529/2016.

**2. Objeto del contrato:**

a) Descripción del objeto: Concesión, en único lote, de utilización privativa de dos quioscos destinados a la actividad de bar, emplazados respectivamente el CBAR2016/01, en espacio del mercado ambulante (entrada parking sur), y el CBAR2016/02 en espacio del rastro (parking sur Expo).

b) Adjudicación y duración según Pliego de Condiciones.

**3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:**

a) Tramitación: Abreviada, conforme a lo dispuesto en el artículo 112 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP).

b) Procedimiento: Abierto.

c) Forma: Concurso.

4. *Presupuesto base de licitación:* Señalar que el canon mínimo a ofertar (el tipo de licitación anual al alza) se fija en la cantidad de 3.000 euros anuales para el lote de ambos quioscos, pudiendo ser mejorado al alza dicho tipo, rechazándose automáticamente las ofertas que no alcancen el mencionado canon mínimo.

**5. Obtención de documentación e información:**

a) La forma de acceso a las informaciones relativas a la presente convocatoria y donde pueden obtenerse los pliegos y demás documentación referente a los quioscos objeto de concurso será a través de la página web [www.zaragoza.es/contratos](http://www.zaragoza.es/contratos) del perfil del contratante del Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

b) Fecha límite de obtención de información: Hasta el día de finalización del plazo de presentación de ofertas

**6. Requisitos específicos del contratista:** No procede.**7. Presentación de ofertas:**

a) Hasta las 13:30 horas del octavo día natural siguiente al de la publicación del presente anuncio en el BOPZ. Si el plazo concluyese en sábado o festivo se prorrogará hasta el próximo día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: La exigida en el pliego de condiciones. Ver pliego de cláusulas administrativas y sus diferentes anexos.

c) Lugar de presentación: Oficina Económico-Jurídica de Servicios Públicos. Domicilio: Plaza del Pilar, 18, 50071 Zaragoza.

**8. Apertura de las ofertas:**

a) Entidad: Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza.

b) Fecha y hora: Se les comunicará a los licitadores el día de presentación de las ofertas, o, en su defecto, cuando se determine.

9. *Gastos de anuncios:* Los gastos derivados de la inserción de anuncios en boletines y cualesquiera otras publicaciones serán por cuenta del adjudicatario.

Zaragoza, a 21 de noviembre de 2016. — El secretario general, P.D.: El jefe de la Oficina.

**Servicio Provincial de Economía y Empleo****CONVENIOS COLECTIVOS****Personal laboral del Ayuntamiento de Zuera****Núm. 10.266**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Zuera.*

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Zuera para los años 2016 y 2017 (código de convenio 50003130012002), suscrito el día 23 de noviembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO y CSI-F), recibido en este Servicio Provincial el día 1 de agosto de 2016, requerida subsanación y presentada esta con fecha 31 de octubre de 2016, y, de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 8 de noviembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

**TEXTO DEL CONVENIO****CAPÍTULO I****CONDICIONES GENERALES****Artículo 1.º Ámbito personal.**

Las normas contenidas en el presente serán de aplicación a todos los empleados del Ayuntamiento de Zuera (Zaragoza) con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y el personal directivo a los 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.

**Art. 2.º Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2016 y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2017 salvo aquellos artículos en que se especifique otra fecha.

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 tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, 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.

**CAPÍTULO II****COMISIÓN DE SEGUIMIENTO****Art. 3.º Comisión de seguimiento y comisión paritaria.**

La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por tres representantes de la Corporación y tres representantes legales de los empleados públicos, garantizándose la presencia de todos los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Zuera.

La comisión estará presidida por quienes las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como Secretario el de la propia comisión negociadora, o bien 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 se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

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.

La convocatoria de las reuniones la realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración. El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como a los representantes de los empleados públicos.

La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos tomados por unanimidad surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante y se adosarán al convenio.

La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana.

Por su parte, la comisión paritaria es el órgano de interpretación del convenio, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará constituida de forma paritaria por miembros de la Corporación y representantes legales de los funcionarios, a través del Órgano de Representación Sindical. A esta Comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que estimen oportunas ambas partes.

La comisión paritaria estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de Secretario el de la propia Corporación o bien el que se designe por ambas partes. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión firmadas por ambas partes.

La comisión se reunirá una vez al trimestre de forma ordinaria convocándola con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con una semana de antelación.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

##### Art. 4.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 los empleados públicos, 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. 5.º *Compensación.*

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

##### Art. 6.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. 7.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 empleado público en su respectiva categoría.

### CAPÍTULO IV

#### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

##### Art. 8.º *Jornada laboral.*

La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y dos horas anuales (1.642 horas anuales), prestadas con carácter general de lunes a viernes, en jornada normalizada de 8:00 a 15:30 horas, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, el horario de trabajo se pactará en el último trimestre del año anterior.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo normalizada, por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, siempre que se trabaje en períodos continuados de al menos cinco horas. La Corporación igualmente otorgará un disfrute de veinte minutos si el período es de cuatro horas.

Los días inhábiles serán los fijados por los organismos competentes. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran inhábiles y no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

##### Art. 9.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 la representación sindical en el último trimestre del año, 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) Los días festivos de carácter nacional, autonómico o local que a lo largo del año natural coincidan en sábado darán lugar a un descanso compensatorio de un día que se disfrutarán en el mes siguiente. En el caso de empleados públicos que por su condición laboral tuvieran que trabajar en sábado y disfruten de fiesta ese día no se aplicará este descanso compensatorio. En el caso de aquellos empleados públicos que por su especial jornada trabajen en sábados con carácter festivo y no puedan disfrutar de este descanso, serán compensados con un día de permiso que se disfrutará entre semana.

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

c) Con carácter general, el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando al menos de tres fines de semana al mes de descanso.

d) La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal de escuela infantil se adecuará a lo dispuesto en este convenio y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo.

A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria comprendida entre las 8:00 y 16:00 horas, de lunes a viernes, siempre que quede garantizado que el servicio de atención al público se realice de 8:30 a 15:00 horas.

b) Horario laboral común con jornada partida: Es el que afecta a los centros y colectivos que prestan servicio de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde o jornada partida, entre las 8:00 y 21:45 horas.

c) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente.

2. Los empleados públicos que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

3. Los empleados públicos que presten sus servicios en centros y colectivos de caracteres administrativos y asimilados, genéricamente podrán solicitar la realización de su jornada laboral de forma flexible, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

a) En todo caso, parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 8:30 hasta las 15:00 horas, de lunes a viernes.

b) Las horas que resten hasta el cumplimiento total de la jornada laboral podrán realizarse entre las 8:00 y las 8:30 horas, y entre las 15:00 horas y las 16:00 horas con excepción del viernes, día en el que el Ayuntamiento cierra las dependencias a las 15:30 horas.

4. Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características.

5. Durante las fiestas patronales, a elección del empleado público, todo el personal, salvo cuando resulte incompatible, disfrutará de jornada reducida de 9:00 a 13:00 horas, computando como 7,5 horas de trabajo realizado. En el caso de incompatibilidad se establecerá una compensación computando cada hora no disfrutada como hora extra festiva.

6. Flexibilización horaria por personas dependientes

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

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

##### Art. 10. *Días por asuntos particulares.*

Durante la vigencia del presente convenio los empleados públicos/as del Ayuntamiento de Zuera disfrutarán de seis días de asuntos propios, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Se solicitarán con al menos tres días de tiempo, salvo casos justificados y/o graves, que se podrán solicitar con un día de antelación.

Se establecen dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, de forma completa solo cuando para el Servicio pueda ser conveniente, o de forma fraccionada, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

Entre el 15 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero del siguiente, sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo. Se perderá el derecho a disfrutar los que no hubieran sido consumidos el 31 de enero.

Cuando se solicite por escrito el día o días de asuntos propios el empleado público/a deberá cerciorarse de que el permiso se le ha concedido antes de su disfrute. Asimismo, el Ayuntamiento deberá conceder o denegar el permiso solicitado por escrito, en un plazo máximo de dos días laborables desde la recepción de la solicitud en las oficinas municipales.

Los días 24 y 31 de diciembre no se consideran días laborables. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese su disfrute, se acordará con los empleados públicos afectados su disfrute en otras fechas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Los calendarios laborales 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.

##### Art. 11. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento. Esta licencia reglamentaria puede disfrutarse de forma fraccionada, estableciéndose el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre dos períodos vacacionales.

Se incrementará el período vacacional un día por 15 años cumplidos de antigüedad, 2 días a los 20 años, 3 días a los 25 años y 4 días a los 30 años cumplidos.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 31 de marzo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período.

Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

Como máximo cinco días de vacaciones podrán ser solicitados y disfrutados a libre disposición de los empleados públicos mientras esté vigente el Real Decreto 20/2012.

A las vacaciones podrán acumularse permisos o licencias por matrimonio, por maternidad, paternidad, lactancia, licencia sin sueldo, premio de jubilación y los días de exceso de jornada en su caso.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en el Ayuntamiento de Zuera disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año, respectivamente.

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, en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los empleados públicos de cada Servicio, salvo en aquellos Servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje.

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, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado público/a sufriendo enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o baja maternal, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 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 empleado público/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse al responsable de área al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos a través del correspondiente parte de ausencia, y sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

#### Art. 12. Exceso de jornada.

Las disposiciones del presente convenio no implicarán en ningún caso un aumento de la jornada máxima anual. Si hubiera este exceso se complementará con un máximo de dos días o con la parte proporcional según los meses trabajados.

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

#### Art. 13. Permisos.

##### CUESTIONES GENERALES:

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

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

3. Se interpretará como justificación de distancia la comprendida a partir de los 50 km desde Zuera.

4. Todos los días comprendidos en este artículo se consideran hábiles.

El personal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan.

a) Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad tres días hábiles, ampliables a cinco si el suceso se produce

en consideración a la distancia o a otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles ampliables a cuatro si el suceso se produce en consideración a la distancia o a otras circunstancias personales.

Este permiso se disfrutará desde el mismo día del fallecimiento en el caso de no haber comenzado la jornada laboral del empleado público o de no haber completado el 50% de la misma. En caso contrario comenzará a disfrutarse desde el día siguiente.

b) Por accidente, hospitalización (incluyendo por parto), enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar de primer grado de consanguinidad o de afinidad, tres días hábiles susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de cinco días, en consideración a la distancia u otras circunstancias personales. Por los mismos casos excepto hospitalización por parto en el caso de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles ampliables a cuatro en consideración a la distancia o a otras circunstancias personales. El disfrute de estos días no tendrá que ser necesariamente consecutivo en consideración a las especiales circunstancias personales y se empleará durante el proceso terapéutico del que trae causa que deberá estar acreditado.

c) Un día por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de tercer y cuarto grado. Este permiso se disfrutará desde el mismo día del fallecimiento en el caso de no haber comenzado la jornada laboral del empleado público o de no haber completado el 50% de la misma. En caso contrario comenzará a disfrutarse desde el día siguiente.

d) 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.

e) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de enfermedad grave de familiares de primer grado y que se podrá disfrutar durante el tiempo en el que permanezcan ingresados una vez agotados los permisos del punto b) y del artículo 15.

f) Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad.

g) Dos días hábiles por traslado del domicilio habitual justificándolo fehacientemente.

h) Un día por matrimonio, bautizo y primera comunión de familiares de hasta cuarto grado, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días en consideración a la distancia. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

i) Tres días hábiles por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del empleado público/a (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).

j) Durante el tiempo necesario para la celebración de exámenes finales o 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 y obtención de títulos académicos o profesionales. Se justificará debidamente al jefe del servicio, y en todo caso deberá adjuntarse fotocopia de los mismos al parte de ausencia correspondiente.

k) Durante el tiempo necesario para aquellos empleados públicos que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

l) Para asistir a 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 durante un máximo de seis días laborables al año o cuarenta y cinco horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el empleado público/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

m) Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el empleado público/a. En los casos en los que sea enviado por la Corporación, deberá abonarse al empleado público la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

n) 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.

ñ) Los empleados públicos y empleado público tendrán permiso, por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

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



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

Las horas no trabajadas por las causas recogidas en los apartados a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, n, y o no excederán en ningún caso de un total de 112 horas al año.

Ambas partes se comprometen a no hacer un uso abusivo de los permisos contemplados en este artículo y a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, los estrictamente necesarios.

Art. 14. *Permisos, licencias y suspensión del contrato.*

#### 1. Permiso por matrimonio.

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

Asimismo podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar al menos dos años de convivencia estable con otra persona y dos años de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias del primer y segundo párrafo no son acumulables.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca en relación a la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

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

El disfrute de la licencia por convivencia deberá acomodarse a las necesidades del Servicio, dentro del año natural en el que se haya solicitado.

#### 2. Permiso por paternidad

Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, el padre o el otro progenitor tendrán derecho a quince días hábiles a contar desde el día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de la licencia por parto y de la adopción o acogimiento.

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

Esta licencia podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

#### 3. Permiso por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de 18 semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos

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

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

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 o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, 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 el Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple 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 simple una duración no inferior a un año.

Los empleados públicos/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad 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.

#### 4. Permiso por lactancia.

Los empleados públicos tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

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

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

#### 5. Disfrute de vacaciones agotado el permiso 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, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

#### 6. Licencia sin sueldo.

Podrán concederse, automáticamente, por Alcaldía licencias sin sueldo por una duración mínima de quince días y máxima de tres meses cada dos años que podrán solicitarse de forma única o fraccionada. En el caso de solicitarla de forma fraccionada, una vez concedida deberán transcurrir seis meses para poder solicitar una nueva fracción. Para poder solicitar esta licencia se deberá tener una antigüedad mínima en el Ayuntamiento de Zuera de un año.

#### 7. Permiso por formación.

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación y deberá contar con el informe favorable del concejal delegado; será Alcaldía quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el empleado público/a. En el caso de concederse esta licencia el empleado público/a tendrá derecho a percibir su remuneración.

#### Art. 15. *Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.*

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del empleado público. El/La empleado público/a podrá adecuar su jornada de trabajo a sus

especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados públicos de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

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

De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los empleados públicos que tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un cincuenta por ciento de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

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

#### Art. 16. *Jornada reducida por interés particular.*

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### EXCEDENCIAS

##### Art. 17. *Principios generales.*

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

2. En los dos primeros años de la excedencia, el empleado público conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el empleado público 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 u organismo autónomo.

3. El personal laboral que acredite una prestación de servicios continuada de un año en el Ayuntamiento de Zuera tendrá 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado público si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La concesión de esta excedencia no implicará derecho a la reserva del puesto de trabajo, aunque sí un derecho de reingreso preferente en un puesto igual o de similar categoría.

4. Los empleados públicos podrán solicitar su paso a la situación de excedencia cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Los empleados públicos del ámbito de aplicación de este convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

##### Art. 18. *Excedencia por cuidado de hijos.*

a) Duración y cómputo. Los empleados públicos tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al

cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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, 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) El empleado público/a con una relación de carácter temporal con el Ayuntamiento de Zuera 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. 19. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

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

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

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, 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) El empleado público/a con una relación con el Ayuntamiento de Zuera de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

##### Art. 20. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Organismos Constitucionales o del Poder Judicial.

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

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. 21. *Excedencia voluntaria por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.*

Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria a los empleados públicos con plaza en propiedad cuando se encuentren en situación de servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones Públicas, o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

El personal excedente no devengará retribuciones, ni le será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

### CAPÍTULO VI

#### VIOLENCIA DE GÉNERO

##### Art. 22. *Reducción de jornada de trabajo.*

La empleada pública víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un cincuenta por ciento de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

**Art. 23. Adaptación del tiempo de trabajo.**

La empleada pública víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 de su tiempo de trabajo.

**Art. 24. Excedencia.**

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

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

**Art. 25. Suspensión del contrato de trabajo.**

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

## CAPÍTULO VII

## ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

## PRINCIPIOS GENERALES

La ordenación de la promoción del personal del Ayuntamiento de Zuera requiere contar con una estructura organizativa clara y objetiva. Por ello, para garantizar cuantos postulados se establecen en el presente Pacto, se establece que la representación sindical formará parte de las comisiones que se constituyan para la elaboración de la plantilla municipal y la relación de puestos de trabajo, que se realizará antes de la aprobación del presupuesto municipal, conforme a los objetivos y necesidades marcados en su día por el proceso valorativo VPT.

**Art. 26. Relación de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.**

El Excmo. Ayuntamiento de Zuera, como instrumento de planificación de sus recursos humanos, y para la consecución de una mayor eficacia en la prestación de servicios y eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, revisará la relación de puestos de trabajo y la valoración de los mismos reuniendo a la comisión paritaria a instancia de una de las dos partes.

El Excmo. Ayuntamiento de Zuera establecerá sistemas de evaluación del desempeño, con adecuación a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos, previa negociación con los Sindicatos de los criterios y mecanismos generales para su aplicación.

**Art. 27. Relación de funciones y, o trabajos de inferior categoría.**

El personal del Excmo. Ayuntamiento de Zuera realizará los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten. En ningún caso los empleados públicos podrán ser obligados a realizar trabajos de inferior categoría, salvo que por necesidades del servicio sea preciso salvaguardar la realización de dichas funciones de manera provisional hasta tanto se cubran por empleados públicos de dicha categoría profesional.

**Art. 28. Relación de funciones y/o trabajos de superior categoría.**

Al quedar descubierto por permiso, licencia, enfermedad o jubilación una Jefatura de Servicio, un puesto de mando de los Cuerpos Especiales o Unidades Operativas o cualquier otro puesto que por su naturaleza desde el órgano competente en materia de personal se determine que deba ser cubierto, se designará para ocuparlo provisionalmente al empleado público de mayor categoría, y en caso de no existir al designado expresamente por el Alcalde.

Si la baja o licencia que diera lugar a una superior categoría fuese superior a seis meses, se proveerá mediante concurso entre los empleados públicos que reunieran los requisitos que se fijen en las bases de la correspondiente convocatoria.

En ningún caso el jefe del Servicio o Unidad podrá por su cuenta asignar a ningún empleado público una superior categoría.

La superior categoría generará derechos económicos a favor del empleado público que la desempeñe, siempre que haya sido autorizada con anterioridad a su realización desde la fecha de asignación, y solo mientras se ejerzan efectivamente.

Los derechos económicos generados por el desempeño accidental de un puesto de superior categoría, darán derecho a percibir las retribuciones complementarias del puesto que accidentalmente se desempeñe.

**Art. 29. Provisión y acceso.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de la plantilla y presupuestos aprobados, el Ayuntamiento de Zuera, de acuerdo

con la representación sindical, formulará la oferta de empleo público OEP, que se ajustará a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

El Ayuntamiento de Zuera reservará en la OEP el porcentaje de plazas que la legislación prevé para los empleados públicos discapacitados. A tal fin el número, denominación y característica de las plazas de que se trate se harán constar en la OEP.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, y que afecte a la distribución y funciones del personal se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuando a la participación de los representantes legales del personal, solicitando informe de la representación sindical en la línea de los acuerdos entre sindicatos y Administración Pública.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía, a propuesta del comité de empresa. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

Las vacantes existentes en la plantilla municipal se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

## 1. Reingreso de excedentes:

El Ayuntamiento de Zuera dará preferencia a los empleados públicos que procedan de una excedencia, a la hora de reingresar en el puesto.

El Ayuntamiento de Zuera reasignará efectivos en función de las necesidades de los servicios, considerando en todo momento los niveles y categorías profesionales de los empleados públicos.

## 2. Reasignación de efectivos. Traslados:

Se convocará, una vez al año, un concurso de traslado para cubrir los puestos vacantes existentes en la plantilla y podrán concurrir todos los empleados públicos fijos de plantilla que reúnan los requisitos previstos en la ley.

La convocatoria adoptará la forma de concurso de méritos, y el baremo aplicable respetará en todo caso la legislación vigente.

## 3. Promoción interna:

La promoción interna será el elemento básico y fundamental de la carrera administrativa y laboral, ha de convertirse en la forma principal de desarrollo de la estructura profesional del Excmo. Ayuntamiento de Zuera. La Corporación fomentará la promoción interna de forma decidida, conforme 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.

Dichas convocatorias se efectuarán mediante concurso o concurso-oposición. En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con el puesto de trabajo desempeñado, con el nivel de formación y con la antigüedad.

## 4. Personal de nuevo ingreso, convocatoria libre.

La selección del personal laboral se efectuará mediante procedimientos basados en los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.

La convocatoria libre se efectuará con sujeción a los requisitos establecidos por 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 tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de las normas establecidas para la promoción interna y las medidas de discriminación positiva establecidas por Ley.

El ingreso en la función pública del Excmo. Ayuntamiento de Zuera se realizará a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición, dependiendo de la naturaleza de la plaza a cubrir.

**Art. 30. Regulación de los cuerpos y escalas.**

El Ayuntamiento de Zuera regulará y adecuará a la legislación vigente los Grupos de clasificación profesional del personal.

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

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

—Grupo C. Dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso C1: título de bachiller o técnico C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

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

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de empleados públicos del Ayuntamiento de Zuera, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción, con las excepciones que se indican a continuación, serán los siguientes:

GRUPO ENTRADA	MÍNIMO	MÁXIMO
A1	22	30
A2	18	26
C1	16	22
C2	14	18
E (Agrup. Profes.)	12	14

**Art. 31. Promoción profesional.**

Antes de optar a la promoción se ajustarán a la legalidad los grados, escalas y niveles. Posteriormente se podrá optar a la promoción.



La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados municipales, así como a determinar a través de la mesa de formación qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradas de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y 75 horas de formación.

La primera promoción podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2016.

Art. 32. *Funcionarización del personal laboral fijo del Ayuntamiento de Zuera.*

El Ayuntamiento de Zuera, cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita, podrá realizar el proceso de funcionarización de sus empleados públicos laborales.

Se creará una comisión de funcionarización formada por los representantes sindicales y el Ayuntamiento, para establecer el orden de las plazas y puestos a funcionarizar. Se tendrá en cuenta la antigüedad en el Ayuntamiento de Zuera.

Las pruebas de funcionarización del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Zuera tendrán un carácter eminentemente práctico.

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

—El procedimiento selectivo será adecuado al nivel profesional del Cuerpo o Escala correspondiente.

—Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

El proceso de funcionarización será una opción voluntaria del personal laboral de los distintos grupos.

Art. 33. *Órganos de selección, bases y baremos.*

Todos los procesos de selección que sean precisos realizarse: turno libre, promoción, concursos de traslado, estarán regidos por órganos de selección, 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, así como lo acordado en negociación colectiva. Estarán constituidos por un presidente, un secretario y los vocales que se determinen en las bases de la convocatoria.

Los vocales deberán ser funcionarios de la Administración Pública que posean una titulación igual o superior a la requerida para las plazas o puestos de trabajo que deban proveerse y pertenecer al mismo grupo o grupos superiores o sus equivalentes, y responder a los principios de imparcialidad y profesionalidad, y se tenderá en lo posible a la paridad entre mujer y hombre. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie. Todos los miembros del órgano de selección tendrán voz y voto.

Podrá disponerse la incorporación de asesores especialistas (en selección y recursos humanos, o en aspectos técnicos específicos de las plazas convocadas) para todas o algunas pruebas. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas y tendrán voz pero no voto.

Dichos órganos de selección estarán formados por un número impar de miembros no inferior a 5, debiendo designarse el mismo número de miembros suplentes.

Art. 34. *Otras situaciones de los puestos de trabajo.*

PERSONAL EVENTUAL:

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales establecidas en dichos procesos, ajustándose a la legalidad vigente.

VACANTES:

El Ayuntamiento cubrirá las vacantes producidas por bajas de larga duración, maternidad, jubilación siempre que lo permita la Ley.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS, CONTRATOS DE APRENDIZAJE:

En ningún caso desempeñará un puesto de trabajo el personal que realice prácticas en virtud de algún concierto formalizado por el Ayuntamiento con centros de formación.

El Ayuntamiento no formalizará contratos de aprendizaje para la realización de trabajos y servicios permanentes.

SUSTITUCIONES:

El Excmo. Ayuntamiento de Zuera, para asegurar el buen funcionamiento de los Servicios y Unidades, podrá sustituir las bajas por enfermedad, la maternidad, las vacaciones, etc.

Art. 35. *Bolsa de trabajo.*

El Ayuntamiento creará una bolsa de trabajo, a los efectos de cubrir las bajas temporales, las vacaciones del personal o la urgencia de contar con personal en determinadas situaciones debidamente justificadas.

No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios municipales.

La selección de personal laboral temporal se realiza mediante bolsas de trabajo.

La vigencia de una bolsa de trabajo termina cuando se celebra el correspondiente proceso selectivo de la oferta de empleo público posterior y se aprueba la nueva bolsa derivada del nuevo proceso selectivo finalizado.

Art. 36. *Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales a fijas.*

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará, a través de la comisión paritaria de seguimiento del convenio, un programa,

de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en indefinido, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Entidad Local.

Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en los acuerdos sobre empleo en las Administraciones Públicas y lo que marque la normativa vigente.

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

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

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

Art. 37. *Formación.*

La formación constituye un elemento esencial en la estrategia de cambio de la Administración Local y un factor básico para fomentar la motivación, la integración, y promoción de los empleados públicos y, por supuesto, para la mejora de los servicios del Ayuntamiento de Zuera.

Todas las partes reconocen la necesidad de adecuar la formación a las necesidades reales de la plantilla, así como la de dotar al empleado público de un conocimiento mínimo profesional que haga viable la posibilidad de una formación adecuada para poder alcanzar una categoría superior dentro de la Administración.

Art. 38. *Estudio de solicitudes de formación.*

El Ayuntamiento estudiará cada una de las solicitudes de formación, pudiendo desechar aquellas no relacionadas con el puesto de trabajo.

Art. 39. *Autorización y partida presupuestaria anual para el plan de formación.*

El Ayuntamiento de Zuera destinará una partida presupuestaria a la financiación de los cursos de formación de los empleados públicos, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Cursos en comisión de servicio, a petición del Ayuntamiento, que serán aquellos que estén relacionados directamente con la mejora del rendimiento y de las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo desempeñado en el momento de la petición y solicitados a través del responsable de la Concejalía correspondiente o Jefe del Servicio o Unidad correspondiente: incluirán gastos de matrícula, desplazamiento, dietas, con un límite máximo de 600 euros, incluyendo el tiempo para su realización dentro del permiso retribuido.

b) Cuando los cursos no generen gastos de ningún tipo al Ayuntamiento, salvo que en la convocatoria del curso exija que deban ser autorizados por un superior en relación a la firma del mismo, no hará falta que el trabajador solicite autorización para su realización siempre que no se incida en la jornada laboral.

c) Los cursos no relacionados directamente con el puesto de trabajo y que se realicen por iniciativa de los trabajadores no devengarán dietas ni gastos de desplazamiento.

## CAPÍTULO VIII

### RETRIBUCIONES

La estructura retributiva del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento de Zuera se asimilará a la del personal funcionario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo.

Las retribuciones del personal del Ayuntamiento de Zuera se clasifican en básicas y complementarias.

Para establecer un sistema retributivo acorde con las funciones y características específicas de cada puesto de trabajo, se realizará una valoración de los diferentes puestos de trabajo cuyo resultado económico tendrá efecto una vez realizada y negociada con la representación sindical.

Art. 40. *Retribuciones básicas.*

Las retribuciones básicas son las que retribuyen a los empleados públicos municipales en función de su adscripción a un grupo de clasificación profesional, 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. 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 que se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses de junio y diciembre, respectivamente. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo. Se devengarán para todos los empleados públicos de diciembre a mayo y de junio a septiembre.

Los trienios son un complemento de carácter personal que consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en la Corporación.

La cuantía a percibir por este concepto, que se devengará por catorce mensualidades, será la que determine, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados tanto en el propio Ayuntamiento de Zuera como en el resto de las Administraciones Públicas.

**Art. 41. Complemento de destino.**

Clasificados los puestos de trabajo en el intervalo de niveles a que se refiere la Ley 30/1984, de 2 de agosto, este concepto de carácter complementario retribuye en la cuantía que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y que se devengará por 14 mensualidades, el nivel del puesto de trabajo desempeñado.

**Art. 42. Complemento específico.**

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto, 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.

Con el fin de hacer viables las posibles revisiones de la valoración de puestos de trabajo, el Ayuntamiento consignará en sus presupuestos anuales la correspondiente partida presupuestaria.

**Art. 43. Incremento salarial anual y revisión salarial.**

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

No obstante, cuando la legislación lo permita, si la desviación del IPC, en su cómputo anual, es mayor a la prevista en los PGE, en la nómina del mes de febrero se negociará la parte porcentual y se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior, consolidándose estos desde el 1 de enero.

**Art. 44. Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias y si por circunstancias excepcionales se deben realizar únicamente se abonarán aquellas cuya realización haya sido autorizada por el Ayuntamiento. Tienen la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio.

El/la empleado público/a que realice horas extraordinarias podrá optar a su cobro en metálico o al disfrute en tiempo de descanso correspondiente, en función de las necesidades del Servicio.

Cuando se opte por el disfrute en tiempo de descanso se compensarán a razón de una hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna de lunes a viernes, y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada de fin de semana, festiva y/o nocturna.

Con la previa autorización de la Alcaldía, el empleado público tendrá derecho al abono en su caso de horas extraordinarias y, en todo caso, el importe máximo será el correspondiente a ochenta horas anuales.

En este último caso, el precio aplicable será el recogido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del convenio tomando como referencia el IPC interanual correspondiente.

GRUPO	DIURNA	FESTIVA	NOCTURNA	NOCT. Y FEST.
A1-A2	15,00 €	16,00 €	17,00 €	18,00 €
C1	15,00 €	16,00 €	16,00 €	17,00 €
C2	14,00 €	15,00 €	15,00 €	16,00 €
E (Agrup. Prof.)	14,00 €	15,00 €	15,00 €	16,00 €

Quedan excluidos de la regla general de autorización previa y del límite de ochenta horas aquellos servicios extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios municipales obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

**Art. 45. Dietas, desplazamientos y carnés profesionales.**

El personal tendrá derecho a percibir una compensación para resarcirlos de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por el Ayuntamiento, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas. A todo el personal que por necesidad u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, le será de aplicación el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, la Resolución de 22 de marzo de 1993, Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

2. Gastos por desplazamiento. Cuando el personal dentro de su jornada haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento de Zuera pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el personal podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio de 0,19 euros/Km., o precio actualizado por la Administración, o en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

En el caso de que el empleado deba acudir por causas propias de su puesto de trabajo a los Juzgados de Zaragoza se le compensará con 1,5 horas de desplazamiento (45 minutos en concepto de ida y otros 45 minutos de vuelta a los Juzgados) más el tiempo justificado de permanencia en el mismo, no siendo compatible esta indemnización con el importe fijo del párrafo anterior. No obstante se establecerá un tiempo total mínimo de 3 horas.

3. Carnés profesionales. Cuando el empleado deba renovar un carné profesional que le fuera requerido para sus funciones propias del puesto de trabajo (manipulador de productos fitosanitarios, manipulador de alimentos, BTP o permiso análogo, carnetilla, etc.) el Ayuntamiento de Zuera abonará los gastos ocasionados previa justificación mediante factura. En ningún caso se considerarán profesionales los permisos de conducir de clase A y B.

En el caso de que algún empleado público municipal pertenezca a alguna agrupación de Protección Civil que preste servicio en el término municipal de Zuera, y requiera para sus funciones algún tipo de carné profesional o habilitación para conducir determinados vehículos (vehículos policiales o de emergencias), tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados por la renovación del mismo previa justificación mediante la factura correspondiente al Ayuntamiento de Zuera.

Las compensaciones se abonarán preferentemente en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto.

En el supuesto de accidente de automóvil en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por el Ayuntamiento siempre y cuando el vehículo cumpla con la normativa vigente en concepto de ITV y seguro obligatorio.

**Art. 46. Complemento salarial en situación de baja laboral.**

En caso de incapacidad laboral temporal, a los empleados públicos del Ayuntamiento de Zuera se les reconocerán los siguientes complementos:

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

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

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

—Hospitalización: las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante más de 24 horas.

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

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

—Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto legislativo 1148/2011, de 29 de julio, y las incluidas en el Decreto 222/96, de 23 de diciembre de 1996, del Gobierno de Aragón por el que se regula la vigilancia epidemiológica en Aragón, en sus anexos I, II, III y IV.

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

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

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado público/a en estos supuestos.

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

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de cuatro días laborales al año. Únicamente podrán justificarse tres de ellos de forma continuada. El justificante expedido por el médico deberá especificar la re-



comendación de reposo domiciliario del paciente, y deberá presentarse en el Ayuntamiento de Zuera en el día de la reincorporación al trabajo. Si el empleado público se ausenta del trabajo el primer día durante más del cincuenta por ciento de su jornada se contabilizará como primer día, en caso de ser inferior se deberá recuperar el tiempo posteriormente.

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

#### CAPÍTULO IX MEJORAS SOCIALES

##### Art. 47. Préstamos.

La Corporación estudiará la concesión de un préstamo de 2.100 euros como máximo a devolver por nómina, en un máximo de 12 mensualidades y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria con el visto bueno de Alcaldía. Se requerirá justificación de la necesidad del mismo y no se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que no se cancele el anterior.

Los préstamos darán lugar a una retribución en especie por los intereses no cobrados y se referenciarán al interés legal del dinero.

El Ayuntamiento consignará en la partida correspondiente hasta un máximo de 12.000 euros para este concepto distribuyéndose en un máximo de 6.000 euros por semestre, pudiéndose acumular al segundo semestre el importe que pudiera quedar en dicha partida del primero.

Los empleados públicos con contrato de duración determinada deberán devolver el préstamo antes de la finalización de dicho contrato.

No podrá concederse licencia sin sueldo o situación administrativa alguna, que produzca el cese del interesado como trabajador del Ayuntamiento sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del préstamo correspondiente al período de licencia que se solicite, o la totalidad en el caso de tratarse de una situación administrativa.

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

##### Art. 48. Plan de pensiones.

El Ayuntamiento de Zuera, cuando las condiciones económicas y legales lo permitan, se incorporará al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, con el único límite máximo señalado por la legislación vigente en cada momento.

##### Art. 49. Subsidio por persona discapacitada.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de hasta 155,94 euros para el año 2015 por el cónyuge o cada hijo/a a su cargo, que sea persona discapacitada física, psíquica o sensorial en un grado que no pueda valerse por sí misma justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue la Administración, siempre que entre ambas no superen el Salario Mínimo Interprofesional.

Anualmente se incrementará esta cantidad en relación con el IPC interanual.

##### Art. 50. Licencia por antigüedad y jubilación.

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

—El personal, cumplidos los 20 años de servicio en el Ayuntamiento, disfrutará de 15 días naturales de permiso, por una sola vez. Este permiso se disfrutará antes de cumplirse un año desde el cumplimiento del hecho causante (20 años de servicio), en un máximo de dos períodos, ninguno de los cuales será por tiempo inferior a siete días naturales.

—El personal que lleve prestando un mínimo de 15 años de servicio en el Ayuntamiento de Zuera disfrutará de veinte días naturales de permiso retribuido en el año en que se produzca la jubilación.

Estos permisos serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

##### Art. 51. Gratificación por antigüedad y jubilación.

ANTIGÜEDAD: Se establece un premio alternativo por antigüedad regulado de la siguiente forma: al cumplir 20 años de servicio en el Ayuntamiento, el/la empleado público/a podrá solicitar una gratificación de 550 euros, teniendo en cuenta que la gratificación que se regula en este punto y la licencia que se regula en el punto anterior no son acumulativas sino excluyentes entre sí, de tal forma que quien disfrute de los días de permiso retribuido no tendrá derecho a solicitar la gratificación y viceversa.

JUBILACIÓN: Se establece una gratificación cuantificada en 36 euros por año trabajado cuando el/la empleado público/a se jubile por edad, o cuando se declare su jubilación voluntaria al cumplir este los requisitos exigidos por la Ley, o por incapacidad total y absoluta, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del INSS.

Ambas gratificaciones serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

Anualmente se incrementarán estas cantidades en relación con el IPC interanual.

##### Art. 52. Fondo social.

Se establecerá un fondo de 4.000 euros para ayuda a los empleados. Dicho fondo se dividirá en 2.000 euros por semestre. En caso de agotarse el importe tendrán preferencia los empleados pertenecientes a grupos de menor categoría en los siguientes conceptos:

MOTIVO	A1/A2	C1/C2	E
Gafas-Cristales (graduados)	30 €	40 €	45 €
Gafas- Montura	20 €	25 €	35 €
Lentillas (graduadas) máximo 1 vez al año	20 €	25 €	35 €
Prótesis dental completa	100 €	125 €	150 €
Prótesis dental superior o inferior	60 €	85 €	110 €
Fundas dentales (x pieza)	20 €	30 €	40 €
Desvitalización	20 €	30 €	40 €
Empastes	10 €	15 €	20 €
Ortodoncias	100 €	140 €	180 €
Audífonos	60 €	80 €	100 €
Sillas de ruedas (hasta familiares 1er grado)	40 €	50 €	60 €
Corrección miopía, hipermetropía, astigmatismo, por láser o medios alternativos (por cada ojo)	50 €	80 €	110 €
Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas (excluidas interdentales), y plantillas	20 €	40 €	60 €

Se deberá presentar factura del tratamiento realizado o receta médica que indique la necesidad de adquirir el artículo correspondiente en su caso.

El importe de la ayuda recibida no podrá exceder del importe satisfecho en la factura por el empleado público.

El importe máximo que se podrá solicitar por cada empleado público anualmente será de 100 euros para los de grupo A1/A2, de 125 euros para la grupo C1/C2 y 150 euros para los de grupo E.

Todas las cuantías anteriores surtirán efectos a partir de la firma del presente convenio y anualmente se incrementarán estas cantidades en relación con el IPC interanual.

El empleado que solicite una ayuda de este fondo social deberá encontrarse en situación de servicio activo o asimilada en el momento de su petición.

Si hay algún caso que no se recoja en esta lista y el empleado público/a solicitase una ayuda, será estudiado por la Comisión de Gobierno, previa consulta del órgano de representación sindical.

##### Art. 53. Seguro de vida.

El Ayuntamiento garantiza un seguro de vida para todo el personal para el que es de aplicación este convenio cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- Fallecimiento. 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 12.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 12.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente, gran invalidez: 12.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b) y c) tendrán carácter acumulativo y se incrementarán con el IPC interanual.

##### Art. 54. Ayudas sociales diversas.

La Corporación estudiará sistemas de aseguramiento de todos los riesgos a los que puedan estar sometidos los empleados públicos en el ejercicio de su actividad profesional.

#### CAPÍTULO X

##### SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

##### Art. 55. 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, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los empleados públicos.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los empleados públicos 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 a los empleados públicos, 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 se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada empleado público 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.

Además de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, se establecerá un reglamento de funcionamiento interno para el comité de seguridad e higiene en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.

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.

Art. 56. *El delegado/a de prevención.*

Constituye la representación de los empleados y empleadas públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado/a de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

Art. 57. *Protección del embarazo.*

La empleada pública gestante podrá optar dentro de su mismo Servicio a modificar sus funciones de trabajo 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.

Art. 58. *Movilidad por razones de salud y por retirada de carné de conducir.*

Para el personal que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

Cuando a un empleado que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial durante el período de retirada.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

Art. 59. *Vigilancia de la salud.*

Se vigilará la salud laboral de los empleados públicos y empleado público/as en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año, en el primer trimestre del mismo, en horario de trabajo, y por cuenta de la Corporación. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio del empleado público/a, sin que el Ayuntamiento reciba comunicación del resultado. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento, estudiándose su posible recolocación.

La Comisión de Salud Laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal del Ayuntamiento manteniendo el anonimato.

Art. 60. *Medio ambiente.*

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los empleados públicos y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras. Por ello el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Corporación reconoce el derecho de los empleados públicos y empleado público/as a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de éste en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los empleados públicos y empleado público/as, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del Ayuntamiento y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

## CAPÍTULO XI

### RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 61. *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a los empleados públicos ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

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

El vestuario que proceda se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.

Se suministrará en el mes de octubre el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de abril el correspondiente al vestuario de verano.

El órgano competente, junto con la comisión de vestuario, acordará el tipo de prendas, y se confeccionará a tal efecto el correspondiente Reglamento.

El vestuario que proporciona el Ayuntamiento se empleará única y exclusivamente durante el horario en el que el empleado se encuentre trabajando, quedando expresamente prohibido su uso en diferente horario.

## CAPÍTULO XI

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 62. *Órgano de representación sindical.*

El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de Zuera ante la Corporación.

Art. 63. *Comité de empresa.*

El comité de empresa es el órgano de representación de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 63 del Estatuto de los Empleados públicos.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de quince horas mensuales que podrán acumularse trimestralmente para el desempeño de sus funciones.

El comité de empresa dispondrá de una sala adecuada para el ejercicio de su actividad.

El comité de empresa tendrá los siguientes derechos:

— Recibir información suficiente en todos los asuntos de personal

— Consultar con carácter previo a la adopción de los acuerdos o decretos referidos al personal

— Recibir información en los casos de apertura de expedientes disciplinarios, instrucción de diligencias previas y propuestas de traslados de personal.

— Plantear ante la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene, seguridad social y previsión social, en lo que sea competencia de la Corporación.

No se computarán, a efectos de las 15 horas mensuales, las utilizadas por reuniones convocadas a instancia de la Corporación, por pruebas selectivas o negociación colectiva.

La Corporación facilitará los medios materiales necesarios para un adecuado funcionamiento del comité de empresa.

En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Empleados Públicos y demás legislación vigente.

La Corporación facilitará al órgano de representación sindical una cantidad de 300 euros al año al objeto de resarcirse de los gastos ocasionados en el ejercicio de sus funciones de representación, adquisición de textos, material didáctico, viajes, etc., que deberán ser justificados de forma fehaciente.

Art. 64. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Zuera.

b) Los representantes de los empleados públicos.

c) Cualesquiera empleados públicos del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Los empleados públicos dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.

3. Las asambleas serán solicitadas por el presidente o secretario o personas que los sustituyan con cuarenta y ocho horas de antelación.

4. El Ayuntamiento pondrá a disposición del órgano de representación sindical para la celebración de las asambleas, los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado.

5. El órgano de representación sindical y la Corporación acordarán los servicios mínimos que, en su caso, deban realizarse durante el tiempo que duren las asambleas.

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

Art. 65. *Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

1. Cada sección sindical dispondrá de hasta diez horas anuales para celebrar asambleas en horas de servicio, de ámbito general o sectorial.

2. Las secciones sindicales que ostenten la condición de Sindicato más representativo, según establece la LOLS, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical que dispondrá de quince horas mensuales de permiso sindical.

3. La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales tablones de anuncios para uso exclusivo de cada sección sindical en los centros de trabajo municipales.

4. La Corporación facilitará a cada sección sindical los medios materiales necesarios para su funcionamiento.

Art. 66. *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.

Art. 67. *Garantías personales.*

La representación de los empleados públicos 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 civiles y penales.

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 de los empleados públicos no podrán 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.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 68. Régimen disciplinario.

Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los empleados públicos incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Se clasifican como faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) Llevar puesta la ropa de trabajo proporcionada por el Ayuntamiento fuera del horario de trabajo.
- f) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del empleado público, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se clasifican como faltas graves:

- a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.
- g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
- h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.

p) La grave falta de consideración con los administrados.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono del servicio.

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

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así como declarados por ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en proceso electoral de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

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

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

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en casos de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

o) El acoso laboral.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario.

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Amonestación verbal o escrita.

La sanción de despido únicamente podrá imponerse por falta muy grave.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculcado, que deberá evacuarse en todo caso.

5. Corresponde al órgano competente del Ayuntamiento la facultad de sancionar a todos los empleados públicos. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente.

CAPÍTULO XIII

OTRAS MATERIAS

Art. 69. Asesoramiento y defensa legal.

El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica de sus empleados públicos 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 empleado público.

A través de los servicios municipales se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento con carácter previo de los empleados públicos 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 éste designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO I

Grados de parentesco

