



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

2273

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de los empleados públicos laborales del AYUNTAMIENTO DE BIESCAS.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de los Empleados Públicos Laborales del AYUNTAMIENTO DE BIESCAS (código de convenio número: 22000612011997), suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., con vigencia del 01-01-2012 al 31-12-2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 24 y siguientes de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre (BOE 28-12-2012), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y las Leyes de Presupuestos que se publiquen para años posteriores.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 10 de abril de 2013. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón

Convenio**PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BIESCAS (HUESCA)****PREÁMBULO**

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 31 y 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 69 del Estatuto de los Trabajadores.

Es voluntad de las partes, que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia y eficiencia necesarios en su gestión, y estableciendo un marco normativo común y homogéneo para todos sus empleados municipales, sin distinción de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que presten sus servicios.

CAPITULO I**CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos trabajadores laborales, de carácter fijo, indefinido o temporal, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Biescas, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos trabajador o trabajadores, se entenderá en todo su significado y extensión lo establecido en el artículo 15 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril), por el que se establecen los derechos individuales ejercidos colectivamente de los EMPLEADOS PÚBLICOS, entendiéndose por tales en género común, es decir referidos tanto al género femenino como al masculino.

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA.

El presente convenio tendrá vigencia desde su publicación durante el año 2012 hasta Diciembre de 2014.

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio, para ello deberá presentar por escrito la correspondiente comunicación ante la autoridad laboral, dando conocimiento a la otra parte. Dicha comunicación deberá realizarse en el plazo mínimo de un mes anterior a la finalización de la vigencia pactada. Una vez producida la denuncia y hasta que se consiga un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual se considerará prorrogado y en vigor durante dos años.

ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

ARTÍCULO 5º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

Dentro de la configuración del actual Convenio, se respetarán en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más beneficiosas que las que aquí se contemplan, manteniéndose las mismas hasta su extinción o revisión.

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria, integrada por el presidente de la Corporación municipal y por el delegado de personal. Realizará las funciones de secretario el que lo sea de la Corporación, o empleado público en quien delegue, que tendrá voz, pero no voto. Asimismo podrán participar los asesores respectivos, con voz, pero sin voto.

(continuación)

La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
- Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Seguimiento de la implantación de las medidas para la igualdad entre hombres y mujeres y acceso de personas con discapacidad.
- Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada seis meses, y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones las 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 inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al delegado de personal.

En el supuesto de existencia de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo siguiente:

-Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

-En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al organismo público de competente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.872,5 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal DE 37,5 horas.

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 días) = 1.957,5 horas

DEDUCCIONES:

- Fiestas nacionales que dicta el Gobierno. 10 Días

(continuación)

- Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma. 2 Días
- Fiestas locales. 2 Días
- 24 y 31 de Diciembre
- 22 días laborables de vacaciones

TOTAL DEDUCCIONES: 38 días = 330 horas.

CÓMPUTO ANUAL:

Jornada anual (52 semanas, y 1 día * 7,5) = 1.957,5 horas

Deducciones. (38 días * 7) = 285 horas

TOTAL ANUAL = 1.672,5 horas.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 3 días de permiso por asuntos particulares, distribuidos a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concedérsele única y exclusivamente durante la primera quincena del mes de Enero del año siguiente.

Salvo para el personal de la Residencia de la Tercera Edad, estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones.

El trabajador comunicará por escrito su solicitud al Alcalde Presidente, que será el que lo autorice, argumentando su denegación.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral.

7.1.-DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

La jornada laboral con carácter general será continuada de lunes a Viernes. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante 24 horas.

El personal de obras, y dadas las características de este servicio realizará turnos de guardia semanal de Lunes a Lunes, aquel personal que se encuentre de turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia.

Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

Artículo 8º.- CALENDARIO LABORAL

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal.

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

De conformidad con lo dispuesto en el del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Artículo 9º.- PAUSA LABORAL.

Los trabajadores que lo sean a jornada completa y los que tengan una jornada parcial de al menos 5 horas continuadas disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa de 30 minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo.

(continuación)

El personal que trabaje en turnos de noche y en consideración a la duración prolongada de los mismos tendrá derecho a la realización de dos pausas de 20 minutos distribuidas ordenadamente en dicho turno.

Artículo 10º.- VACACIONES ANUALES.

Los empleados públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o divididas en los siguientes periodos: un periodo de 7 días, y dos de 5. Los 5 días restantes se disfrutaran a solicitud del trabajador siempre que las necesidades del servicio lo permitan en la fecha solicitada.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional, el cual comprende el periodo determinado entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre.

De acuerdo con las peculiaridades de las distintas unidades o servicios, la distribución de las vacaciones tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

- Personal de Oficinas: Las realizarán durante todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Personal de la Brigada: Las realizarán durante todo el año, excepto la semana anterior y posterior a la Feria de Otoño. Durante los meses de Julio y Agosto no podrán coincidir de vacaciones mas de dos trabajadores y durante el resto del año no más de tres .
- Personal de la Residencia de la Tercera Edad: Se podrá optar el disfrute de las vacaciones en uno , dos periodos, o tres periodos pudiendo elegir 15 días la empresa y 15 días el trabajador.

Para poder determinar dentro de una Unidad los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

- 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 la Corporación.
- De no llegarse a un acuerdo elegirán turno de vacaciones en primer lugar los más antiguos, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada Unidad.

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal afectado, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación

Para determinar los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

A las vacaciones no podrán acumularse los días de asuntos propios.

El periodo vacacional podrá disfrutarse hasta el 31 de enero del siguiente año.

Artículo 11.- PERMISOS.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Biescas tendrán los siguientes permisos:

- a. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

(continuación)

- e. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- f. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente cualquiera de los progenitores podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

- g. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

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

- i. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j. Por 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.
- k. Por asuntos particulares, tres días.
- l. Por matrimonio, quince días.

. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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

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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

(continuación)

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos.

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

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 periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo 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 la Administración.

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.

- c. Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha 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 los permisos contemplados en los apartados a y b.

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

(continuación)

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

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

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

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

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

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

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

ART 12. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Los trabajadores del Ayuntamiento podrán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- a. Servicio activo.
- b. Servicios especiales.
- c. Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d. Excedencia.
- e. Suspensión de funciones.

Las situaciones administrativas se regularán por la ley 7/2007, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás normativa de aplicación.

(continuación)

ART 13 .EXCEDENCIAS

1. La excedencia de los trabajadores podrá adoptar las siguientes modalidades:

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

1.1) Todas las excedencias tendrán un año de reserva de puesto de trabajo

2. Los trabajadores con al menos una antigüedad en el ayuntamiento de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al trabajador se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

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

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

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

4. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

(continuación)

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16º.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

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

El Ayuntamiento confeccionará, con la participación de la Junta de Representantes Sindicales, la plantilla orgánica y la relación de puestos de trabajo para cada ejercicio presupuestario.

En su elaboración se tendrá presente el reconocimiento de los derechos a la carrera y promoción profesional del personal. Tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y conforme a lo dispuesto en su art. 76 y disposición adicional séptima y transitoria tercera, los anteriores grupos de clasificación se integrarán en los siguientes, de acuerdo con las equivalencias señaladas conforme a los siguientes Grupos de Clasificación:

- Grupo A, Subgrupo A1 Título universitario de Grado, de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.
- Grupo A, Subgrupo A2 Título de Técnico Superior, ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo B formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Subgrupo C1 Título de bachiller o técnico, formación profesional de segundo grado, formación profesional de nivel superior o equivalentes.
- Subgrupo C2 Título de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, formación profesional de primer grado, formación profesional de nivel medio o equivalentes.
- Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

Los puestos de trabajo para los que no se exija una titulación académica específica, podrán adscribirse a los diferentes grupos de clasificación, atendiendo a criterios de analogía o equivalencia con otros existentes.

Artículo 17º.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios públicos. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recoge en Anexo.

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente complemento de destino y complemento específico, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, proceso para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

(continuación)

CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 18º.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio, serán las que se contienen en las tablas que se unen como anexo y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas, con carácter general, se regularán de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de las Administraciones Locales.

Todas las cuantías sufrirán un incremento igual al determinado en la Ley de Presupuestos del Estado

Artículo 19º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

SUELDO BASE: Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año. El Sueldo Base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C, subgrupo C1, D, subgrupo C2, Agrupaciones Profesionales.

ANTIGÜEDAD: Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Corporación tanto en calidad de empleado público, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía se fija para cada año por Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

Artículo 20º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

COMPLEMENTO DE DESTINO: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal; y, en todo caso, se aplicarán los niveles mínimos existentes en la Diputación General de Aragón. Su cuantía se fija para cada año por la Ley General de Presupuestos del Estado.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Este tendrá un elemento fijo que vendrá definido en el Anexo, y otro variable en función de la aplicación de las situaciones especiales que se contemplan en este apartado.

Las cuantías fijas de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en el Anexo, y serán revisadas por la Comisión de Seguimiento cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, y que en todo caso se garantizará la existencia de un Complemento Específico mínimo cuya cuantía será igual a la establecida en la Administración General del Estado.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO TIPO B: Se define y retribuye de manera particular, dentro del complemento específico la dedicación especial, a la cual se le denominará Complemento Específico tipo B, y se regirá conforme a lo siguiente:

La Corporación Municipal podrá establecer un régimen de especial dedicación a aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, responsabilidad u otros que pudieran considerarse, precisen, de manera habitual, de un régimen de prestación de jornada laboral superior a la establecida con carácter general, no susceptible de ser sustituida por una nueva contratación o nuevo puesto de trabajo.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación y hasta el número de horas anuales que en cada caso se establezca.

(continuación)

El establecimiento de Complementos Específicos de tipo B requerirá del acuerdo previo de la Comisión Paritaria, y de la aceptación voluntaria del personal afectado. Para el período de vigencia del presente Convenio, se señala régimen de especial dedicación a los puestos de trabajo siguientes y por el número de horas y retribución que a continuación se señala:

Gerente de la Residencia de la Tercera Edad, 372,28 € mensuales.

Encargado de Servicios Múltiples, 203,26 € mensuales por 190 h. anuales, en las que no serán contabilizadas las horas empleadas en la Feria de Otoño y Fiestas.

La referida retribución es incompatible con la remuneración o compensación de horas extraordinarias, salvo que el número de horas pactadas se viese superado, en cuyo caso se compensará el referido exceso conforme a lo indicado en el artículo relativo a las horas extraordinarias. Asimismo se declara incompatible con el plus de asistencia a órganos colegiados.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su aplicación que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

4.- PLUSES Y GRATIFICACIONES: Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

- En función del sistema horario aplicado en la prestación de los servicios;
- Turnicidad.- Destinado a retribuir al personal que presta sus servicios en régimen de turnos, y estará constituido por una cuantía fija de : 2 turnos/mes 25,80; 3 turnos /mes 51.57 euros
- Nocturnidad.- Retribuye las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, su cuantía será la equivalente al 30% de las retribuciones que configuran un puesto de trabajo (sueldo base más complemento de destino más complemento específico), y su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria. Cuando se contemplen de manera expresa categorías nocturnas, o cuando el horario sea nocturno por su propia naturaleza, esta situación se valorará bajo los mismos criterios anteriormente indicados, optando entre su pago como Plus o su incorporación en el correspondiente Complemento Específico.
- Festividad.- Destinado a retribuir al personal que realice su jornada en días inhábiles y festivos, entendiéndose como tales también los domingos. Su cuantía se fijará por domingo o día festivo trabajado, a razón de las siguientes situaciones no acumulables:

Con carácter general para domingos, festivos e inhábiles..... 17.53 Euros

Con carácter especial y en el área de Residencia:

24 y 31 de diciembre (turno de tarde).... 50 euros

24 y 31 de diciembre (turno de noche).... 75 euros

25 y 1 de Enero..... 63 euros

- Guardia Localizada: Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público. La apreciación de la urgencia y necesidad se realizará por el Alcalde o Concejal Delegado, quienes serán los encargados de ordenar los trabajos a realizar. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 154,71 € por guardia semanal realizada. En caso de actuación, y de acuerdo con dispuesto en el párrafo siguiente, se tendrá derecho a percibir lo estipulado para las horas extraordinarias. Y en el caso de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente al finalizar la guardia localizada se compensaran dichos días.
- En el caso de una avería urgente, trabajo no programado, no se cobra la primera hora de intervención, en el resto de los casos se abonará como mínimo una hora. Los partes de trabajo deberán especificar: el tiempo de trabajo efectivo de la salida, y el tiempo transcurrido en el intervalo entre una salida y otra.
- En el supuesto que en dicha salida programada existiera un intervalo de tiempo de espera y este fuera superior a una hora este no genera derecho de retribución, si en caso contrario.

En fechas concretas de alta afluencia turística, se realizará por el personal de Guardia una limpieza de calles y papeleras que debe considerarse trabajo programado. La concreción de los días durante los

(continuación)

cuales se aplicará este criterio, deberá quedar plasmado en un calendario que se realizará durante el mes de Enero de cada anualidad.

Se elaborará un calendario para la viabilidad invernal, en el que como mínimo habrá dos personas disponibles para quitar la nieve, en caso de actuación la hora extraordinaria se percibirá a 25 euros la hora.

En función de las especiales condiciones en la prestación de los servicios:

- Plus Administrativo.- Retribuye la disponibilidad del personal de las oficinas administrativas para la realización de actividades fuera de la jornada. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 36 € diarias por servicios extraordinarios realizados.
- Plus asesoramiento medio ambiental , 197,60 € mensuales. Incluye la elaboración de memorias, redacción de informes..., así como una bolsa de 95 horas anuales, en las que no computan las realizadas en Fiestas y Ferias, y cuya retribución se entiende comprendida en este Complemento
- Penosidad Cementerio.- Este plus se derivará por el trabajo especial que realiza el personal de la Brigada Municipal en las labores del Cementerio, se abonarán de acuerdo a los siguientes supuestos, considerando que las cantidades establecidas lo son por trabajo realizado, independientemente del nº de trabajadores que intervengan:
 - - Si el trabajo se realiza dentro de la jornada, pero conlleva la manipulación de restos, 173 €
 - - Cerrar nichos en horario de tarde de Lunes a Viernes o en Sábado Domingo o Festivo, 104 €. Si el trabajo conlleva la manipulación de restos, se añadirá a la cantidad anterior 173 €
 - - Apertura y cierre de zanja cuando el trabajo se realiza en horario de tarde de Lunes a Viernes o en sábado, domingo o festivo 181 €. Si el trabajo conlleva la manipulación de restos, se añadirá a la cantidad anterior 173 €.
- Plus de actos culturales: 1.580 €/año , este plus incluye la ejecución de 40 horas anuales.
- Por Asistencia a Órganos Colegiados.- Destinado a retribuir al personal que por motivo de su trabajo sea necesaria su asistencia y asesoramiento para los Órganos Colegiados de la Corporación. Su importe será común para todas las categorías y se abonará a partir del 1 de enero del 2.001 a razón de ptas.36€ por sesión, siempre y cuando éstas se realicen fuera del horario de trabajo. Este plus será incompatible con la percepción del Complemento Específico especial dedicación (tipo B), y será susceptible de ser sustituido por una compensación en tiempo equivalente a 1,5 horas por hora de servicio prestado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan...
- Gratificaciones por servicios extraordinarios: Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

COMPLEMENTO EN ESPECIE: Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que tengan servicio de comedor y coincida su horario de trabajo con el de las distintas comidas, tendrán derecho a la manutención a cargo del servicio, siendo el tiempo máximo estipulado de media hora. En caso de coincidir el horario de trabajo con los horarios de comida y cena, tendrán derecho a ambos servicios.

(continuación)

Artículo 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso de la jornada de trabajo aprobada en el calendario laboral correspondiente, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador/a el número de 80 horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Sólo podrán ser exigibles cuando sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. El devengo de las horas extras se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio salario hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso, y siempre a instancia del trabajador/a.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al mismo precio, pero tendrán el carácter de recuperables, susceptibles de ser acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del permiso lo permitan.

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

Artículo 22º.- FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1.672,5 horas.)

ARTÍCULO 23º.- INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los empleados públicos, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal, sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

ARTÍCULO 24º.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

24.1 Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,25 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos, se indiquen en la cartografía oficial de carreteras del Ministerio (versión papel o CD-ROM). Este dato se incrementará en un 10%.

24.2 Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de ,54€ diarias por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de ,36€ diarias por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de ,18€ la media dieta.

En el supuesto de que tuviese algún accidente o siniestro, por la utilización de un vehículo propio para los desplazamientos realizados por indicación de la Corporación y en razón de su trabajo, la Corporación se compromete a realizar la compensación correspondiente.

(continuación)

**CAPITULO VI
ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL**

ARTÍCULO 25º.- EMPLEO PÚBLICO.

Se informará a la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. será informada a los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno de la Corporación.

Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán consultados con los órganos de representación.

El Ayuntamiento aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

El Ayuntamiento tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, la Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de dos años ocupados con carácter temporal.

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

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

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

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección, o libre designación.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia de la Corporación, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

ARTÍCULO 26º.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

El Ayuntamiento de Biescas informará a los representantes de los trabajadores, al objeto y finalidad de que emita el informe correspondiente a la convocatoria de la oferta de empleo público y a las bases para la provisión de puestos de trabajo de todo empleado público que la Corporación vaya a establecer, siendo éste informe preceptivo de acuerdo a las necesidades y peculiaridades de creación de empleo público.

En las bases de la convocatoria se incluirá la constitución de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hayan obtenido plaza en la convocatoria.

ARTÍCULO 27º. - TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

(continuación)

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los empleados públicos interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

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

El Alcalde informará previamente a los representantes de los trabajadores de la composición nominal de los tribunales de selección, bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de la celebración de las pruebas, al menos con 10 días de antelación. La información anterior, en el caso de tratarse de personal temporal, se efectuará con el mayor plazo de tiempo posible.

ARTÍCULO 28º.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1.-ORDINARIO. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2.- ESPECIAL. Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

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

d) Cuando en las Bolsas de Empleo no hubiese candidatos de una determinada escala o categoría profesional se cursará, en su caso, solicitud al Instituto Aragonés de Empleo para que remita aspirantes que deberán reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo. La selección se efectuará por la Corporación, oída la representación de los trabajadores, en el plazo más breve posible, pudiéndose realizar las pruebas pertinentes. Asimismo, en función del perfil concreto del puesto, también podrán realizarse selecciones de personas mediante anuncios públicos.

ARTÍCULO 29º.- ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

La Corporación tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 30º.- MOVILIDAD INTERNA.

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

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito, así como dejar la plaza desierta en su caso.

(continuación)

La Comisión Mixta del Convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad inter-administrativa entre las entidades municipales que se adhieran al Convenio Colectivo, o entre las que por tener ya un Convenio Colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.
 No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.
 No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.
 No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.
 Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.
 Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.
 Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

ARTÍCULO 31º.-PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. En este sentido, la Corporación se compromete a ofertar en primera instancia las vacantes existentes a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por la Corporación en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se detalla a continuación, y que supondrá como máximo el 50% de la puntuación total de la fase de oposición.

Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.
 Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.
 Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

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

ARTÍCULO 32º.- NUEVO INGRESO.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Corporación.

ARTÍCULO 33º.- PERIODO DE PRUEBA.

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

Quince días para la categoría de no cualificados (agrupación profesional).
 Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos B y C1 y C2).
 Tres meses para titulados superiores y licenciados, y médicos y diplomados (grupos A1 y A2).

ARTÍCULO 34º.- DERECHO DE OPCIÓN.

El personal laboral fijo de plantilla afectado por este Convenio, tendrá fijeza en el empleo y opción de permanencia en este Ayuntamiento en los supuestos de transferencias a empresas privadas o públicas.

(continuación)

ARTÍCULO 35º.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.**35.1. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:**

Por urgentes e inaplazables necesidades del servicio la Corporación podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de superior categoría, sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional. Esta situación será retribuida mediante un complemento personal de productividad equivalente a la diferencia con el salario que le correspondería por la nueva categoría desempeñada durante el periodo que los realice.

Si tales trabajos se efectúan por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos, deberá convocarse la provisión del puesto de trabajo de categoría superior en el plazo de tres meses desde la finalización de dicho periodo, salvo los casos de reserva de puesto de trabajo.

35.2. TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior, salvo por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles la Corporación podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior por un plazo no superior a un mes, manteniendo la retribución y demás derechos de la categoría superior. La realización de estos trabajos requerirá comunicación escrita previa al afectado y a los representantes de los trabajadores.

35.3.-POTESTAD ORGANIZATIVA NEGOCIADA

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, de la Administración y de su personal directivo. Por otra parte, estas normas establecen cauces de participación de los representantes legítimos de los/as trabajadores/as en la determinación de las condiciones de empleo de los mismos.

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

- a) La adecuación de plantillas.
- b) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- c) La valoración de los puestos de trabajo.
- d) La profesionalización y promoción.
- e) La evaluación del desempeño de aquellos.
- f) Aumento de la eficacia sin detrimento de la humanización del trabajo.
- g) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- h) Fomento de la participación de los trabajadores.

3. - El Ayuntamiento deberá informar a los representantes legales de los/as trabajadores/as de manera previa a su establecimiento sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

36.- PLANES DE EMPLEO Y CONSOLIDACIÓN DE EFECTIVOS.**36.1. PLANES DE EMPLEO:**

Los Planes de Empleo tendrán como fin primordial aumentar las capacidades de trabajo y las oportunidades profesionales de los empleados públicos y, fundamentalmente, asegurarles y asignarles un trabajo efectivo y adecuado. Los Planes de Empleo contemplarán las políticas de desarrollo, procesos de gestión y medidas de aplicación previstas en el artículo 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en los Acuerdos Administración-Sindicatos de fecha 15 de septiembre de 1994, adicional 4º del Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007.

Los Planes de Empleo serán negociados con carácter previo a su aplicación en el seno de la Mesa General de Negociación de la Corporación,

36.2. ADSCRIPCIÓN POR MOTIVOS DE SALUD:

La Corporación se compromete a articular a través de Planes de Empleo, o de la correspondiente Oferta de Empleo Público, las medidas necesarias, que permitan una adecuada adscripción del personal de la Corporación que por motivos de salud o edad, vea dificultada la realización de su labor profesional en su habitual puesto de trabajo.

(continuación)

36.3. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO:

La Corporación se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla municipal, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, según la adicional 4ª del Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007.

ARTÍCULO 37º.- CONTRATACIÓN TEMPORAL.

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

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

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al Delegado/a de Personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la creación de Bolsas de Trabajo o a través de las oficinas del INEM, u organismo público que lo sustituya. En todo caso las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

La Corporación actuará siempre con respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

ARTÍCULO 38º.- FORMACIÓN.

La Administración Municipal precisa cada vez más de conocimientos renovados, y de su adaptación a nuevos perfiles y aptitudes profesionales.

En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1.-Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en Centros oficiales o reconocidos, se articulan los siguientes derechos:

Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

A preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a exámenes.

2.- Se concederán hasta treinta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera de la Corporación, y siempre que estén contemplados dentro de la programación del Acuerdo para la Formación Continua de las Administraciones Públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

3.- La Corporación, a través de un Plan propio de Formación, se compromete a organizar directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, una programación anual de acciones formativas, que potencien la adaptación de los empleados públicos locales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, mejoren su capacitación profesional, y contemplen una posible reconversión profesional que permita asegurar la estabilidad del trabajador municipal.

El Plan de anual de Formación será aprobado por la Comisión de Seguimiento, y del mismo se dará publicidad a través del tablón de anuncios de la Corporación.

(continuación)

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo, y los gastos derivados de la asistencia a los mismos serán compensados conforme a lo establecido en el Artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

En especial, la Corporación fomentará la obtención de los permisos de circulación pertinentes para todo el personal que se considere aconsejable por motivo de su actividad profesional, para el manejo de los distintos tipos de vehículos municipales.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 39.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

De conformidad con lo dispuesto en el art 9, sobre la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones públicas, organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales, del RD Ley 20/2012m de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y considerando lo dispuesto en la Instrucción de 10 de Octubre de 2012, de la Dirección General de la función pública y calidad de los servicios del Gobierno de Aragón, la prestación económica derivada de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de Biescas, se regirá por lo siguiente:

PRIMERO: Si la IT deriva de contingencias comunes:

- Durante los tres primeros días de baja se reconoce un complemento retributivo del 50% de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.

- Desde el cuarto día al vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, deberá ser tal que, sumadas ambas cantidades, se alcance el 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

- Desde el vigésimo primero, se reconoce un complemento retributivo suficiente para que el trabajador perciba el 100 % de las retribuciones del mes anterior al de la incapacidad.

SEGUNDO: Si la IT deriva de contingencias profesionales se reconocerá una prestación complementaria a la de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que venía correspondiente al personal afectado en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

TERCERO: Determinar que en el supuesto de IT derivada de contingencias comunes, tendrá carácter excepcional y se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de IT, en los siguientes supuestos:

Hospitalización

Intervención Quirúrgica

Enfermedades graves no incluidas en los supuestos anteriores: A estos efectos se entenderá por enfermedad grave las incluidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

Otras patologías que revistan una especial gravedad y que hayan sido determinadas por la ponencia técnica creada al efecto en la Diputación General de Aragón, cuyas decisiones en este sentido tendrán efecto en este Ayuntamiento.

CUARTO: Tratamiento de las recaídas: En aquellos casos en que una situación de IT se vea interrumpida por periodos intermedios de actividad y de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social, se considere que hay una sola situación de IT sometida a un único plazo máximo (y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente) el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la IT de la deriva la recaída.

Todo el periodo que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado a efectos de abono de pagas extraordinarias y vacaciones.

ARTÍCULO 40.- SEGURO DE VIDA.

La Corporación a partir de la firma del presente Convenio suscribirá una póliza para todos los empleados públicos locales, que cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes:

| | |
|---------------------------------------|----------|
| a) Fallecimiento por causas naturales | 12.000 € |
| b) Fallecimiento por accidente | 18.000 € |

(continuación)

| | |
|---|----------|
| c) Fallecimiento por accidente laboral | 24.000 € |
| d) Invalidez permanente y absoluta por enfermedad | 30.000 € |
| e) Invalidez permanente y absoluta por accidente | 24.000 € |

Tales indemnizaciones se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador conforme a las normas de Seguridad Social.

ARTÍCULO 41.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

ARTÍCULO 42.- ASISTENCIA LETRADA.

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser la Corporación el demandante. Cuando cualquier empleado/a tuviera que acudir como testigo, derivado de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas, será considerado como de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 43.- JUBILACIÓN.

La jubilación de los trabajadores del ayuntamiento de Biescas se llevará a cabo según los procedimientos previstos por la legislación vigente sobre la materia.

44.- JUBILACIÓN PARCIAL

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Biescas que cumplan los requisitos que se recogen en la legislación para poder acogerse a la Jubilación parcial lo comunicaran a la corporación y esto dará lugar al inicio del procedimiento establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 45 INTEGRACION EN EL PLAN DE PENSIONES DE LA DGA, ADMINISTRACIONES LOCALES Y OTRAS ENTIDADES E INSTITUCIONES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON.

El Ayuntamiento está integrado en el Plan de Pensiones de la DGA, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, para el establecimiento de un sistema complementario al de la prestación por jubilación de la Seguridad Social de los trabajadores en plantilla de esta Entidad.

ARTÍCULO. 46.-PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Reducción de su jornada de trabajo. El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

Excedencia. Los empleados públicos 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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el

(continuación)

periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo (ascensos o concursos o derecho pasivos), que podrán prorrogarse por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPITULO VIII DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

ARTÍCULO 47.- DEBERES Y OBLIGACIONES.

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto en el Capítulo VI de la ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público

ARTÍCULO 48.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

Leves.
Graves.
Muy graves.

ARTÍCULO 49.- FALTAS LEVES.

Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.
El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo haya de encuadrarse como faltas graves o muy graves.
Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.
La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante dos días en un mismo mes.
El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

ARTÍCULO 50.- FALTAS GRAVES.

Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave.
Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un periodo de un mes.
Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.
La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.
Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

ARTÍCULO 51.- FALTAS MUY GRAVES.

El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.
La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.
Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.
La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
Abandono de trabajo, que causará perjuicio de importancia extraordinaria a la Corporación, a los asistidos, al público o en general, al servicio.
El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.
El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.
Violación del sigilo profesional.
Abuso de autoridad: Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

(continuación)

Los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de persona, que ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de autoridad.

ARTÍCULO 52.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

Para la prescripción de las sanciones se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 53.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

Corresponde al Presidente de la Corporación la facultad de imponer sanciones.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de la instrucción se realizará por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

El interesado dispondrá de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quienes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, La Corporación notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en el que se funda o en su caso el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 54.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

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

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 55.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1.- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

En todos los asuntos relacionados con el personal.

En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal

2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3.- Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

(continuación)

4.- Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

5.- Presencia con voz, como observador, en las Comisiones Municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal de la Corporación, previa citación por la Corporación.

6.-La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, así como de los medios técnicos necesarios para el normal desarrollo de su actividad.

7.- Podrán acumular el crédito horario de otros delegados según dicta el art.41 del Estatuto del Empleado Público ley 7/2007

ARTÍCULO 56.- DERECHO DE REUNIÓN.

1.- Están legitimados para convocar una Asamblea de trabajadores:

Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

El/la Delegado/a de Personal.

Los trabajadores avalados por el 33% al menos de toda la plantilla, para ello presentarán escrito de petición con las firmas correspondientes.

2.- Se autorizarán al menos dos Asambleas al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.

3.- Cuando las asambleas hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.

4.- La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física solicitante, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

Artículo 57.- GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe del Delegado de Personal, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemplará cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 58.- NORMATIVA APLICABLE.

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

ARTÍCULO 59.- EL DELEGADO/ A DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con el crédito horario que se considere necesario.

ARTÍCULO 60.- MEDIDAS PREVENTIVAS

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

1.- REVISIONES MÉDICAS: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladarseles con total garantía de confidencialidad.

(continuación)

En caso de que el/la Delegado/a de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

2.- TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

ARTÍCULO 61.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

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

La solicitud se remitirá para su estudio a la Comisión de Seguimiento, 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.

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándose en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

Artículo 62.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

El Ayuntamiento de Biescas, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre; de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto,

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

ARTICULO 63: MOVILIDAD FUNCIONAL POR INCAPACIDAD LABORAL

Por incapacidad laboral: El/la trabajador/a que, por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud, que emitirá el informe oportuno a la Corporación para dicha adecuación.

En el caso de declaración de una incapacidad laboral permanente total, el Ayuntamiento procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de LPRIL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador, dando lugar con ello a una novación del contrato, sin que ello suponga una merma en las retribuciones que venga percibiendo. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores.

Por disminución de capacidad: La movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador (o por decisión de la Corporación, puestos de igual o inferior grupo profesional.)

(continuación)

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto, que será facilitada por la Corporación. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la corporación previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 64.- VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios/as del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución vienen se ajustarán a lo acordado por el/la Delegado/a de Prevención

DISPOSICIONES ADICIONALES

Adicional 1º.- NO DISCRIMINACIÓN.

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

Adicional 2º.- INCORPORACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La participación de la Corporación en la gestión y ejecución de políticas activas de empleo, genera la necesidad de determinar nuevas categorías profesionales que permitan afrontar de forma satisfactoria el cumplimiento de dichas líneas de actividad.

En este sentido, y tal como se contempla dentro de las funciones de la Comisión de Seguimiento, ésta acordará la definición de las nuevas categorías profesionales precisas, sus contenidos funcionales y la determinación de sus retribuciones. En especial se analizará la creación de la categoría profesional de Peón-Alumno cuando ésta sea necesaria.

Adicional 3º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad, que se percibirá en 12 mensualidades del mismo importe.

Biescas a 4 de Febrero de 2013

Por la Empresa

Por los trabajadores