

**CAPITULO I
CONDICIONES GENERALES**

Artículo 1º. - ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el Personal Municipal, entendiéndose por tal a los trabajadores laborales fijos, indefinidos o temporales, que trabajan y perciben su salario con cargo a los Presupuestos del Ayuntamiento de Binaced, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Artículo 2º. - VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009. Artículo 3º. - DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

Artículo 4º. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS.

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 5º. - COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Para velar por la correcta interpretación del acuerdo se crea una Comisión Paritaria, integrada por un representante de la Corporación Municipal y por el Delegado de Personal, realizará las funciones de Secretario, el que lo sea del Corporación o el funcionario en quien delegue, que tendrá voz pero no voto. Asimismo, podrán participar los asesores respectivos con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

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 podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

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

Dicha Comisión se reunirá, de forma ordinaria, cada tres meses, y extraordinaria siempre lo que 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 a los Delegados del Personal.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 6º. - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación será como máximo de 37,5 horas semanales.

En cómputo anual la duración máxima de la misma será de 1.672,5 horas la cual obedece al siguiente procedimiento de cálculo:

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas JORNADA MEDIA DIARIA de 7,5 horas

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

DEDUCCIONES:

12 Fiestas nacionales que dicta el Gobierno y DGA 2 Fiestas locales

24 y 31 de Diciembre

22 días laborables de vacaciones o 1 mes

TOTAL DEDUCCIONES: 38 días = 285 horas.

**DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, HACIENDA Y
EMPLEO**

SERVICIO PROVINCIAL

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

890

Visto el Texto del **Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Binaced**, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., a regir del 01.01.2008 al 31.12.2009, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201042, 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 del art. 22 y siguientes de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre (BOE 27-12-2007), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.008 y las que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca a 8 de febrero de 2008.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL
AYUNTAMIENTO DE BINACED (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 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre regulación de los Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido 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.

Este Acuerdo refleja, a tenor de lo dispuesto en el artículo 239 de la Ley Aragonesa 7/1999, de 9 de abril, (B.O.A. 17-04-99) de Administración Local de Aragón, una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, que en lo relacionado con la adquisición y pérdida de su condición, las situaciones administrativas, los derechos sindicales, de negociación colectiva y participación, derechos, deberes y responsabilidades y el régimen disciplinario serán equivalentes a los de los funcionarios de la Comunidad Autónoma, y que en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, ésta será de aplicación directa al conjunto de los empleados públicos municipales, independientemente del tipo de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que estén destinados.

En materia retributiva, los acuerdos alcanzados son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resultan imprescindibles efectuar por una adecuada revisión, valoración y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

CÓMPUTO ANUAL:

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

Deducciones. (38 días * 7,5) = 285 horas

TOTAL ANUAL = 1.672,5 horas

Este cálculo está realizado sin tener en cuenta el disfrute de los 6 días de asuntos particulares, que en ningún caso son obligatorios.

Artículo 7º. - 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 períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador.

El personal de obras, trabajará de lunes a viernes, siendo su jornada de trabajo en verano de 7 horas a 15 horas y en invierno de 8 horas a 15 horas; Dadas las características de este servicio, el personal de la brigada realizará turnos de guardia semanal de Lunes a Lunes. El personal 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 de cada una de las unidades administrativas 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. Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre.

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.

Artículo 9º. - PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral, siempre que la misma se extienda por 6 horas o más, de una pausa por un periodo 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.

Artículo 10º. - VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado será de 22 días laborables, los cuales nunca supondrán más de 30 días naturales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan las vacaciones se realizarán al menos el 50% entre los días 15 de junio y 15 de septiembre.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales.

15 años de servicio: 23 días hábiles

20 años de servicio: 24 días hábiles

25 años de servicio: 25 días hábiles

30 o más años de servicio: 26 días hábiles

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 15 de marzo 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.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en periodos no inferiores a siete días naturales.

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.

Artículo 11. - PERMISOS.

1. - El personal previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

Cuatro días por fallecimiento, del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos cuñados, hasta cuatro días por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, siempre que se produzca dentro del ámbito de la provincia.

Cinco días por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento familiar, siempre que se produzca dentro del ámbito de la provincia, que se ampliará a seis días si el hecho lo es en provincia o departamento limítrofe, y a siete días para el resto.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Un día por traslado de domicilio habitual si es en la Provincia, si es fuera dos días

Dos días por divorcio.

Para recibir atención médica, el tiempo indispensable para asistir a la consulta realizada en la sanidad pública. En el caso de que se haga fuera del término municipal, se deberán justificar las horas reales de asistencia.

El tiempo necesario para exámenes, relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en la Administración Local.

Para la asistencia de la trabajadora a cursos de preparación al parto, siempre que no existan dichos cursos fuera del horario laboral y las necesidades del servicio lo permitan.

Para la realización de actividades o funciones sindicales en los términos previstos por la Ley.

Estos permisos serán concedidos por el Alcalde, debiendo ser justificados, y en ningún caso, podrán acumularse a las vacaciones o licencias que se regulan en estos puntos.

2. - A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis 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.

Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al periodo de vacaciones, y se realizarán en proporción al tiempo trabajado.

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

La concesión de los permisos contemplados en este Artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, requerirá de comunicación previa al Alcalde Presidente, y de su posterior justificación. Igualmente se justificará argumentadamente su denegación.

Artículo 12º. - LICENCIAS.

1. -Matrimonio.- Por razón de matrimonio propio, el trabajador/a municipal tendrá derecho a una licencia de 15 días de duración que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida, siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida, y un año de antigüedad.

-Gestación, parto y lactancia.

2.1. -En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 16 semanas (o las que correspondan en caso de parto múltiple) y siempre que la madre disfrute de las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto.

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante el ocupar otro puesto de trabajo distinto al habitual.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

2.2. - Asimismo las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria, que será pactada con la Corporación, y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

- Adopción.- En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta 6 años, o de un menor mayor de 6 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el artº 5º de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas mas por cada hijo si la adopción es múltiple.

- Licencia sin sueldo.- El personal que tenga al menos un año de antigüedad al servicio de la Corporación y previa petición por escrito al Alcalde Presidente, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años. Al personal contratado eventual o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo.

-Licencia por estudios. Podrá ser concedida licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada a instancias de la Corporación. En caso de concederse esta licencia el trabajador municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración.

CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 13º. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Los trabajadores al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

- Servicio activo.
- Servicios especiales.
- Servicio en Comunidades Autónomas.
- Expectativa de destino.
- Excedencia.

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en el R.D. 365/1995 Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 14º. - EXCEDENCIAS.

De acuerdo con la normativa existente en materia de Función Pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- Por interés particular.
- Por agrupación familiar.
- Para el cuidado de hijos o familiares.
- Por cargo sindical.
- Voluntaria incentivada.
- Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

La reducción de las retribuciones se hará proporcional al tiempo solicitado. La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada corresponderán al trabajador, con acuerdo del responsable municipal, si no existiese acuerdo se consultará a la comisión paritaria.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16º. - GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación, se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

- Grupo A - Licenciaturas Universitarias o equivalentes.
- Grupo B - Diplomaturas Universitarias o equivalentes.
- Grupo C - Bachillerato, BUP, FP-2, F.P. nivel Superior o equivalentes.
- Grupo D - Grado. ESO, EGB, FP-1, F.P. nivel Medio o equivalentes.
- Grupo E - Educación Primaria, Certificado Escolaridad o equivalentes.

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 municipales. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recogen 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 Paritaria.

CAPÍTULO 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 funcionarios de las Administraciones Locales.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Artículo 19º. - RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

- SUELDO BASE: Se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A, B, C, D, o E. y su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

- ANTIGÜEDAD: Se retribuye por trienios. La antigüedad actual que vinieran percibiendo los trabajadores se quedará consolidada, pasando a denominarse «antigüedad consolidada». Los trienios se comenzarán a retribuir para los trabajadores fijos a medida que vayan venciendo tomando como base el año 2007, siendo su cuantía la establecida en la Ley de Presupuestos Generales 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) y su cuantía será según lo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

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 funcionario; Su cuantía será se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

- 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. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en el Anexo, y serán revisadas por la Comisión Paritaria cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen.

- 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.

- 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 el caso de que la causa expresada en el Plus deje de afectar el puesto de trabajo, aquél dejará de percibirse inmediatamente.

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

A) 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 60 euros, al mes.

- 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. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 8 euros en los días laborables y en 30,05 euros los sábados, domingos y días festivos, en caso de actuación en días laborables se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas sobre el exceso de 7,5 horas día de jornada laboral, en los días festivos las horas se computarán desde la primera realizada como horas extras y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia. Los trabajadores entregarán a la Corporación Municipal, con una antelación mínima de una semana, el calendario de las guardias, los trabajadores que están de guardia y número de teléfono de contacto, que siempre llevará encima.

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 fijadas 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 a 14 €/la hora para todas las categorías realizadas en festivo y a 12 €/las realizadas en días laborables.

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. - DIETAS Y KILOMETRAJE.

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal, con vehículo particular, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0.24 euros./Km.

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 51,09 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 33,06 euros, diarios por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 16,23 euros 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, con la excepción de actuaciones dolosas.

Artículo 24º. - INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL.

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

No obstante, si la desviación del IPC, en su cómputo anual, es mayor a la prevista en los PGE, en la nómina del mes de febrero se harán efectivos los atrasos correspondientes al ejercicio del año anterior, consolidándose éstos desde el 1 de enero.

CAPITULO VI

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 25º. - OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

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

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

Por movilidad interna voluntaria.

Por promoción interna.

Por nuevo ingreso.

La Oferta de Empleo Público informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción.

Previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se convocarán los puestos objeto de concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

En todos los Tribunales o Comisiones de Valoración se designará un miembro a propuesta de los Delegados de Personal. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

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

Acceso de Minusválidos.- La Corporación reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos o psíquicos que la

legislación prevé. A tal fin se hará constar en la O.E.P. el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

Artículo 26º. - MOVILIDAD INTERNA VOLUNTARIA.

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

Las vacantes existentes podrán ser solicitadas en convocatoria abierta antes de su inclusión en los turnos de promoción interna o libre. Las solicitudes serán examinadas por la Comisión Paritaria, la cual en base a criterios públicos y objetivos decidirá sobre su aceptación o denegación.

El procedimiento de movilidad interna será el utilizado para los trabajadores que se reincorporen desde una situación de excedencia sin derecho de reserva de puesto de trabajo.

Artículo 27º. - PROMOCIÓN INTERNA.

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

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

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad en el grupo profesional inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La valoración de méritos será la siguiente:

Antigüedad: 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 10 puntos.

Formación Profesional: Hasta 5 puntos (máximo 200 horas).

Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

Entrevista, a criterio del tribunal: Hasta 5 puntos.

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

Artículo 28º. - NUEVO INGRESO.

Toda selección de personal municipal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

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

La Legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos locales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal, como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 29º. - 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 interno 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.

Artículo 30º. - FORMALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PERIODO DE PRUEBA.

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

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

Grupos A y B: Tres meses.

Grupos C y D: Un mes.

Grupo E: 15 días.

Artículo 31º. - 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 dos 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 se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 32º. - 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 cuarenta 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, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los empleados públicos locales a las modificaciones técnicas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a municipal, dando publicidad a los mismos a través del tablón de anuncios de la Corporación.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 33º. - INCAPACIDAD TEMPORAL.

Las bajas por enfermedad o accidente, serán abonadas a razón del 100 % del salario bruto durante el periodo de incapacidad temporal y siempre que sea la inspección médica del órgano competente la que determine la validez o no de la baja temporal de cualquier empleado/a municipal.

Todo/a empleado/a municipal que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Salud Laboral, quién informará, su adecuación a otro puesto de trabajo, siempre que se garantice haciendo todas las pruebas que sean necesarias la capacidad del personal en el puesto de trabajo.

Todo el tiempo que dure la situación de I.T. será considerado como días trabajados a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias, vacaciones y antigüedad.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de una baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a cubrir, siempre que sea preciso y tras informe del Responsable del servicio o departamento, interinamente la plaza por el tiempo que dure la mencionada baja.

Artículo 34º. - JUBILACIÓN.

1. - Dentro de la política de promoción de empleo promovida por el Ayuntamiento de Binaced, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

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

2.- Jubilación especial a los 64 años:

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los trabajadores o trabajadoras municipales podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R.D. 1194/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

El Ayuntamiento sustituirá a cada trabajador o trabajadora jubilado o jubilada al amparo de la legislación vigente. El trabajador o trabajadora deberá comunicar con antelación suficiente su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

3.- Jubilación parcial:

La regulación será la establecida en la legislación vigente, no obstante, y con la finalidad de cumplimentar la prestación del servicio del trabajador que acceda a la jubilación parcial, podrán acumularse el tiempo de servicio que deba prestar hasta el momento de acceso a la jubilación, en un único periodo completo con el fin de evitar, en la medida de lo posible, perturbaciones del servicio.

Artículo 35º. - SEGURO DE ACCIDENTES

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) Por fallecimiento, derivado de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio, vigente en cada momento.

Por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 40.000 euros.

Por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 23.000 euros.

Artículo 36º. - 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 37º. - ASISTENCIA LETRADA.

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia directa 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 38º. - RETIRADA DEL PERMISO DE CIRCULACIÓN.

Cuando a un empleado municipal, que realice funciones de conductor al servicio de la Corporación, le sea retirado el permiso de conducir, siempre que no haya existido culpa o negligencia grave imputable al trabajador, la Corporación le proporcionará otro puesto de similar categoría profesional y sin merma salarial durante el período de retirada.

Artículo 39º. - FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado. La Corporación se compromete a estudiar su adhesión al plan diseñado a tal fin por la FEMP, FAMPC, Diputaciones Provinciales o DGA, una vez que se constituya la comisión paritaria del convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII.

DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

Artículo 40º. - DEBERES Y OBLIGACIONES.

Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de función pública local, tanto en lo concerniente a sus deberes y obligaciones, como en lo establecido en materia de régimen disciplinario.

Artículo 41.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en: leves, graves y muy graves.

FALTAS LEVES.

a) De tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación

Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y falta de higiene personal.

No atender al público en el horario establecido, a los asistidos y al personal en general con la debida corrección.

Discusiones con los compañeros de trabajo, que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerarían faltas graves.

La falta de asistencia al trabajo sin justificación.

El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas, sin causa justificada.

3.- FALTAS GRAVES

Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes.

Faltar dos o más días al trabajo sin justificar, durante el periodo de un mes.

Abandono del 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 que causara un perjuicio notorio al servicio.

La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que hayan mediado amonestaciones escritas o sanciones.

Simular la presencia o encubrir la ausencia de otro empleado fichando o firmando por él.

Incumplimientos de los plazos y otras disposiciones de procedimiento, en materia de incompatibilidades, cuando suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

4.- FALTAS MUY GRAVES

El fraude de deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de hechos.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

Los malos tratos de palabra y/u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideraciones a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.

Originar frecuentes e injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

La reincidencia en faltas graves, dentro del mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Abandono del trabajo que causara perjuicio de importancia extraordinaria a la Comarca de la Litera, a los asistidos, al público o en general al servicio.

El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

Las faltas de asistencia al trabajo mas de dos días al mes sin causa justificada.

La violación del sigilo profesional.

5.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la Comisión de las faltas anteriores serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, inhabilitación para ascender de categoría por un periodo no superior a 3 años, traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición de trabajador del inculcado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al trabajador inculcado. Las faltas prescribirán de acuerdo lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrantase el cumplimiento de la sanción si hubiere comenzado.

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE FALTAS

Corresponde al/ a la Alcalde/sa la facultad de imponer las sanciones.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de faltas graves o muy graves. La notificación de instrucción será hecha 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 convengan 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 Concejal de Personal de la Comarca, si lo hubiere, que en su caso, presentarán preceptivamente 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, el Ayuntamiento, notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en que se funda o el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas, en su caso. 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 42º. - DESPIDO IMPROCEDENTE

En el supuesto de despido del personal laboral, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social, y adquirida firmeza, dentro del plazo legal señalado, se informará a la Comisión Paritaria de Seguimiento.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 43º. - 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.

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

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

- Otros Derechos Sindicales:

La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráficos de la Corporación a efectos sindicales.

Los delegados de personal dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo acumularse en el caso de cursos, siempre con previo aviso y con acuerdo del Alcalde. No se computarán a estos efectos, las horas destinadas a asistir reuniones o actividades convocadas por la empresa, y las que se dediquen a la negociación del Convenio.

Las contrataciones que se produzcan se pondrán en conocimiento de los representantes sindicales con la antelación suficiente. En el supuesto de producirse bajas laborales por enfermedad se procederá a su sustitución por medio de la contratación temporal de suplentes si el servicio lo requiere.

Artículo 44º. - DERECHO DE REUNIÓN.

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

Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

El Delegado/a de Personal.

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

3. - Cuando las reuniones 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 45º. - 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 se informará al Delegado de Personal.

CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46º. - 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 47º. - 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 un crédito horario que quedará regulado por la Ley 31/95.

Artículo 48º. - 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.

Con tal finalidad se establecerán las siguientes medidas de prevención y protección:

A) MAPA DE RIESGOS: Se acuerda potenciar las medidas de prevención de riesgos laborales, implicando a la Corporación y a los trabajadores en su aplicación. Se diseñará un mapa de riesgos y se analizará el plan de evacuación y emergencias, en especial para la Residencia.

Los trabajadores se comprometen a la asistencia y participación en los cursos que sobre seguridad y salud se organicen por la Corporación, o en concierto con otras instituciones.

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

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.

TRABAJO ANTE PANTALLAS: La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la C.E.E. 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.

Artículo 49º. - 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 Paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

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, garantizándole 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 50º. - VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario y calzado especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad, (con logotipo del Ayuntamiento) 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 se ajustarán a lo acordado por el / la Delegado / a de Prevención y el responsable municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

El Ayuntamiento de Binaced se compromete con el Delegado de Personal, a aplicar el Plan Concilia que se aprobó por la DGA y los Sindicatos y que adjuntamos como documento 1, excepto el permiso de paternidad que se estará a lo dispuesto en el artículo 11º b) del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

La tabla salarial (Anexo II), al ser los salarios del año 2007 existentes a la firma del presente convenio colectivo, se modificará una vez se sepan los salarios definitivos del año 2007 según el convenio de aplicación actual del Ayuntamiento y según los cambios que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008. Sin que los salarios brutos anuales sufran alteración alguna.

En el caso que el salario bruto anual de alguna categoría profesional fijada en las tablas salariales sea superior al salario bruto anual que el trabajador viniera percibiendo en la actualidad, se irá adecuando el salario en la parte proporcional de vigencia del convenio colectivo, esto es, en dos años se igualará, pagándose la mitad de la diferencia cada año. Si se contratara a un trabajador de la misma categoría profesional en la vigencia del convenio colectivo percibirá lo mismo que el trabajador de la misma categoría profesional viniera percibiendo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

Todas las controversias de este convenio colectivo se interpretarán según lo dispuesto en el estatuto de la función pública.

En el caso del resto de parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días laborables de permiso.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial. Derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

Reducción de jornada por guarda legal.

Cuestión general. La reducción de la jornada por guarda legal constituye un derecho individual del empleado público.

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

De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

b) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave.

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

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

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este apartado y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

Excedencia por cuidado de hijos.

Duración y cómputo. Derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con periodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

Efectos. La situación de excedencia por el cuidado del hijo conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de tri-

Reingreso. Deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Empleado público con relación de carácter temporal con la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

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

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

Reingreso. Deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

En cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar las medidas que se consideren oportunas en aplicación del régimen previsto en este apartado.

Permiso por adopción internacional.

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

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 período a efectos de tri-