

## **Servicio Provincial de Economía y Empleo**

### **CONVENIOS COLECTIVOS**

**Personal laboral del Ayuntamiento de Belchite Núm. 4.270 RESOLUCIÓN**  
*del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Belchite.*

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Belchite para los años 2016 y 2017 (código de convenio 50100372012016), suscrito el día 17 de marzo de 2016 entre representantes de la Corporación Local y de los trabajadores de la misma (CSI-F), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 11 de abril de 2016, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 26 de abril de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

#### **TEXTO DEL CONVENIO**

##### **CAPÍTULO I**

##### **CONDICIONES GENERALES**

**Artículo 1. *Ámbito personal.***

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a los laborales del Ayuntamiento de Belchite o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y al personal directivo al que se refieren los artículos 12 y 13 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**Art. 2. *Ámbito territorial.***

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Belchite.

**Art. 3. *Ámbito temporal.***

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 finalizando el 31 de diciembre de 2017.

**Art. 4. *Indivisibilidad del acuerdo.***

Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que se podrán establecer cuantas mejoras se estipulen para que su personal obtenga un mayor rendimiento y sienta una mayor vinculación con el mismo.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción social, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las estipulaciones del presente convenio, deberá adaptarse este a las mismas, facultándose para ello a la comisión de seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

## CAPÍTULO II

### PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

**Art. 5. *Denuncia y prórroga del convenio.***

La vigencia de este convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017. Se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Denunciado el convenio y hasta tanto se firme un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y en lo que afecte al calendario laboral, a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

**Art. 6. *Comisión seguimiento.***

Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria, integrada por el/la presidente/a de la Corporación municipal o concejal en quien delegue y por el/la delegado/a de personal. Realizará las funciones de secretario el que lo sea de la Corporación, o 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 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.
- 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 seis meses, y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones la realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como al/la delegado/a de personal.

## CAPÍTULO III

### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

**Art. 7. *Condiciones más favorables.***

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el

presente convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para el personal laboral, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

**Art. 8. *Compensación.***

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

**Art. 9. *Absorción.***

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia si, considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

**Art. 10. *Unidad del convenio.***

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

**Art. 11. *Igualdad entre hombres y mujeres.***

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adoptar cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos del trabajo y singularmente en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascensos, retribuciones y demás condiciones de trabajo, comprometiéndose a evitar y corregir cualquier situación de agravio que pudiera producirse.

## CAPÍTULO IV

### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

**Art. 11. *Jornada laboral.***

La duración máxima de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales (1.647 horas anuales).

Se disfrutará de una pausa de treinta minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de seis horas seguidas.

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

**Art. 12. *Calendario laboral y horario.***

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración central, autonómica y local.

Serán días no laborables y no recuperables el 24 y 31 de diciembre. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable, así como cualquier otro festivo que caiga en sábado.

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

- a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.
- b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter semestral, la previsión de los horarios y turnos a realizar.
- c) La prestación de servicios en los días inhábiles no recuperables a que se refiere el artículo anterior será objeto de compensación con un día de permiso.
- d) La distribución de la jornada, horario, permisos y vacaciones del personal de escuela infantil se adecuará a lo dispuesto en este convenio y teniendo en cuenta las disposiciones de carácter general del sistema educativo.

2. Durante las Fiestas Patronales de la Exaltación de la Santa Cruz todo el personal, salvo cuando resulte incompatible, disfrutará de un día de descanso y un día de jornada reducida de 10:00 a 14:00 horas, computando como jornada completa de trabajo realizado. En el caso de incompatibilidad se establecerá una compensación horaria en otro momento.

Durante las fiestas en honor a Nuestra Señora del Pueyo, todo el personal, salvo cuando resulte incompatible, disfrutará del día de jornada reducida de 10:00 a 14:00 horas, computando como jornada completa de trabajo realizado.

3. El personal laboral que presten sus servicios en centros y colectivos de caracteres administrativos y asimilados, genéricamente podrán optar por realizar su jornada laboral de forma flexible, teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- a) En todo caso, parte de la jornada laboral deberá realizarse desde las 8:30 hasta las 14:00 horas, de lunes a viernes.
4. Flexibilización horaria por personas dependientes.
- a) El personal laboral tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos

menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

**Art. 13. Régimen de guardias del personal de brigadas.**

El personal de mantenimiento podrá acogerse a realizar un sistema de guardias localizadas destinado a atender las situaciones urgentes de mantenimiento y conservación de los equipamientos e infraestructuras que se produzcan fuera del horario de jornada establecido.

Se contemplará, y siempre de carácter voluntario, la guardia de fin de semana completo. El personal laboral que realicen dichas guardias deberán estar disponibles y localizables desde el término de su jornada del viernes y durante todo el fin de semana. A estos efectos, el Ayuntamiento dotará de los medios oportunos de localización para el correcto funcionamiento.

La retribución a abonar como complemento de guardia localizada será la fijada en el capítulo de retribuciones. En el caso de que se produzca la incorporación física las horas en que se produzca se abonarán con una cantidad idéntica a las horas extraordinarias. El cómputo de dichas horas se realizará desde el momento de la llamada.

La incorporación del empleado/a público se producirá en el tiempo indispensable tomando como referencia el lugar en que se encuentre en el momento que sea requerido.

El período inactivo del tiempo de atención continuada no se considerará tiempo de trabajo. El período durante el cual el empleado/a público ejerce efectivamente su actividad o sus funciones durante el tiempo de atención continuada tendrá la consideración de horas efectivamente trabajadas fuera del cómputo ordinario.

Cuando con motivo de la realización de las guardias el empleado/a público debe efectuar cualquiera de las comidas habituales en el centro de trabajo estas serán a cargo de la empresa, siempre que se esté fuera de su ubicación principal.

**Art. 14. Asuntos particulares.**

Permiso retribuido de seis días laborables por asuntos particulares cada año, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Cada empleado/a público podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, solicitándolo por escrito con antelación suficiente. El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el empleado/a público solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes del personal laboral.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el 20 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubiesen sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. Las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiese disfrutado de este permiso, sin perjuicio de aplicarse las sanciones previstas en el régimen disciplinario vigente y en este convenio.

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

**Art. 15. Vacaciones anuales.**

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

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empleado/a público y la Administración. Para ello el empleado/a público propondrá por escrito en primer lugar las fechas en que desea disfrutar de sus vacaciones, lo que se considerará aceptado si no hay respuesta por escrito de la Corporación. Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1.º Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre el personal laboral, y de estos con la Corporación.

2.º De no llegar a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos/as, determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos.

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

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y por maternidad. En este último caso, se permitirá disfrutar del período vacacional aun cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

El plan anual de vacaciones lo aprobará el órgano competente, oída la representación de El personal laboral, preferentemente antes del día 30 de abril de cada año, fecha en que todo el personal deberá conocer su período vacacional.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador/a sufriera cualquier baja, enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o baja maternal, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

**Art. 16. Permisos.**

**Cuestiones generales.**

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja estable no casada.

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a público por su vinculación con el cónyuge o pareja de estable no casada.

El personal, previo aviso de tres días y justificación ante el responsable de personal, y exclusivamente para la finalidad que se establecen, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan. El citado preaviso podrá ser omitido ante causas de urgencia y especial gravedad:

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad tres días hábiles, ampliables a cinco si el suceso se produce en distinta localidad o en consideración a otras circunstancias personales. Por familiares de segundo grado, dos días hábiles, ampliables a cuatro si se produce en distinta localidad.

b) Por accidente, enfermedad grave de un familiar, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que requiera reposo domiciliario 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 en distinta localidad.

Cuando se trate de 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.

El disfrute de estos días de permiso no tendrá por qué ser necesariamente consecutivo, siempre y cuando concurren especiales circunstancias personales que así lo aconsejen. En cualquier caso el inicio del disfrute se llevará a cabo desde la fecha del hecho causante.

c) Por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco cuando sea en distinta localidad.

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

e) Un día por traslado del domicilio habitual en la misma localidad y dos días si el traslado es a distinta localidad.

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

g) Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a una distancia superior a 100 kilómetros de Belchite.

h) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública y obtención de títulos académicos o profesionales, cuando estos coincidan con la jornada laboral.

i) Hasta un máximo de seis días completos al año o cuarenta y dos horas de trabajo a aquel personal laboral que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

j) Para asistir a cursos o congresos de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del empleado/a público, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el empleado/a público a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

k) Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el empleado/a público, con el visto bueno del responsable de personal competente, debiendo abonarse, en los casos en los que sea enviado por la Corporación, la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

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

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

n) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

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

p) Excepcionalmente, y una vez agotados los permisos ordinarios correspondientes, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquel personal laboral que se halle en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

#### Art. 17. *Licencias.*

##### 1. Licencia por matrimonio.

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

##### 2. Licencia por paternidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

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

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

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

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

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones íntegras.

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 el Ayuntamiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

##### 4. Licencia por lactancia.

El personal laboral tendrán derecho, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o a una reducción de su jornada en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia corresponderá al empleado/a público dentro de su jornada ordinaria.

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

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

##### 5. Disfrute de vacaciones agotada la licencia de maternidad y/o paternidad.

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

##### 6. Licencia por estudios.

El empleado/a público podrá ausentarse para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al presidente de la Corporación.

##### 7. Licencia sin sueldo.

Podrá concederse por el órgano municipal competente, previo informe del Jefe de Personal. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

## CAPÍTULO V

## SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Art. 18. *Situaciones administrativas.*

Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás disposiciones legales vigentes concordantes en esta materia.

Art. 19. *Excedencias.*

## • Principios generales:

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

2. El empleado/a público con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado/a público si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. En los dos primeros años de la excedencia, el empleado/a público conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, excepto en las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares, que se estará a lo dispuesto en los apartados correspondientes. A partir de dicho momento, el empleado/a público excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

4. El personal laboral podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en el Ayuntamiento cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

## • Excedencia por cuidado de hijos/as:

a) Duración y cómputo. El personal laboral tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

d) La empleada o empleado públicos con una relación con el Ayuntamiento de Belchite de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

## • Excedencia por el cuidado de familiares:

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

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

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

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

d) La empleada o empleado públicos con una relación de carácter temporal con este Ayuntamiento podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

## • Excedencia voluntaria por agrupación familiar:

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, al personal laboral cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como 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.

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

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

Art. 20. *Reducción de jornada.*

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del empleado/a público. El/la empleado/a público podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados/as públicos de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

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

c) De una persona mayor, persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El personal laboral que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacidad 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 su jornada de trabajo, con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. El personal laboral, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave y 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 contenido en el presente convenio.

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

f) También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar otro tipo de actividad económica o laboral. En consecuencia, se tendrá una reducción de las retribuciones proporcional al tiempo solicitado. Una copia de la solicitud se remitirá para su informe a la comisión mixta de seguimiento.

## g) Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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

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

## CAPÍTULO VI

## MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 21. *Faltas de asistencia.*

Las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

La trabajadora 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.

**Art. 23. Adaptación y cambio del puesto de trabajo.**

La trabajadora 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 profesional. El puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo el empleado/a público volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

**Art. 24. Excedencia.**

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá 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 tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo/a a cargo.

## CAPÍTULO VII

## ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

**Art. 25. Principios generales.**

Se negociará con la representación unitaria y sindical la aprobación o modificación por parte del Ayuntamiento de la relación de puestos de trabajo.

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

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

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

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para él o la promoción interna.

La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos y ajustándose a las bases generales de la bolsa de trabajo.

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

**Art. 26. Acceso.**

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.

**Art. 27. Promoción.**

La promoción de El personal laboral municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos/subgrupos de clasificación al inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrá participar el personal laboral fijo que cuente con dos años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúna los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

## • Promoción profesional:

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

GRUPO	SUBGRUPO	ENTRADA	MAXIMO
A	A 1	22	30
A	A 2	18	26
C	C 1	14	22
C	C 2	12	18
E - Agrupaciones Profesionales		10	14

2) Promoción: El personal laboral podrá adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

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

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en el Ayuntamiento u organismo autónomo, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza, el sistema de promoción profesional solo es de aplicación al personal laboral fijo.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo/subgrupo entre un nivel y el inmediatamente superior, y hasta alcanzar el máximo previsto para el grupo/subgrupo de pertenencia, se hará con tres años de antigüedad y cuarenta horas de formación relacionada con la categoría profesional del empleado/a público. La promoción contemplada en este párrafo no facilitará el ascenso de un grupo/subgrupo a otro superior.

**Art. 28. Redistribución de efectivos.**

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un empleado/a público de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo.

La redistribución se realizará mediante el oportuno concurso de carácter interno, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Será imprescindible haber permanecido dos años en el anterior puesto de trabajo para poder participar en el concurso. Los méritos se valorarán por la correspondiente comisión, en la que participarán los representantes sindicales y se celebrará una vez resuelta la oferta de empleo público del correspondiente año, antes de la toma de posesión.

Las peticiones que desee formular el personal se presentarán en el plazo de quince días, a partir de la convocatoria del concurso. En casos de urgente necesidad, este plazo será de cinco días.

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo empleado/a público, siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo. Dichos empleados/as públicos podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, siempre que se efectúe por necesidades del mismo y motivadamente. Los mismos deberán comunicarse para su conocimiento al responsable político respectivo y al Servicio de Personal.

De toda redistribución se dará cuenta a la representación sindical con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

**Art. 29. Formación del personal.**

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

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de selección y promoción.

b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad municipal no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

3. La formación tendrá en general carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral. La formación podrá considerarse reciclaje y realizarse en jornada de trabajo en los casos en que el Ayuntamiento lo solicite y esté vinculada a procesos de selección de personal internos (promoción o provisión de puestos de trabajo) o externos (personal de nueva incorporación), cuando a través de los mismos se ocupen puestos que por sus características requieran una especialidad determinada, o bien en aquellos casos en que sea necesaria por cambios organizativos o en los sistemas de trabajo. En ambos casos, el carácter de reciclaje de la actividad formativa en cuestión vendrá determinado por la Corporación. Los/as empleados/as públicos que realicen actividades formativas de reciclaje fuera de su jornada de trabajo podrán compensar en tiempo de descanso los períodos de tiempo dedicados a formación. Asimismo, en el supuesto de que la participación en estos cursos les supongan un desplazamiento al empleado/a público, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas contemplados en el presente convenio.

4. La formación del personal al que afecta este convenio se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de empleados/as públicos.

Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente podrán establecerse criterios específicos de selección.

6. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la mesa para la formación continua en las Administraciones públicas.

7. Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación del personal laboral con cualquier tipo de discapacidad.

#### Art. 30. Valoración de puestos de trabajo.

Durante la vigencia del convenio se realizará una revisión de la valoración de los puestos de trabajo, al objeto de actualizarla a la nueva realidad de condiciones de prestación de los diferentes puestos de trabajo.

#### Art. 31. Movilidad funcional.

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

a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.

b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.

c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

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

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

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

#### Art. 32. Jubilación.

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. El personal laboral que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización. Como fomento a la jubilación anticipada, el Ayuntamiento abonará a los trabajadores que opten por ella las cuantías indicadas en la siguiente tabla, siempre y cuando tengan un mínimo de antigüedad de cinco años.

- A los 64 años de edad, cinco mensualidades de salario real.
- A los 63 años de edad, seis mensualidades de salario real.
- A los 62 años de edad, ocho mensualidades de salario real.
- A los 61 años de edad, diez mensualidades de salario real.
- A los 60 años de edad, doce mensualidades de salario real.

Ayuda por jubilación forzosa: Al cesar un trabajador por jubilación, se le concederá una gratificación por los años trabajados en el Ayuntamiento de Belchite consistente en:

- Dos mensualidades por veinte años trabajados.
- Tres mensualidades por veinticinco años trabajados.
- Cuatro mensualidades por treinta años trabajados.

Procederá la jubilación parcial de los trabajadores/as, a solicitud de los interesados, conforme a lo previsto en la legislación vigente en esta materia.

### CAPÍTULO VIII

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Art. 33. Estructura retributiva.

La estructura retributiva del personal al que afecta este convenio, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo, está fijada en la relación de puestos de trabajo vigente.

En anexo I adjunto a este convenio, se establece la relación de categorías profesionales y método de cuantificación de retribuciones por cada una de ellas.

La masa salarial del personal experimentará durante los años de vigencia del presente convenio el incremento retributivo equivalente al que resulte aplicable a El personal laboral establecido en las correspondientes Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

#### Art. 34. Retribuciones.

Las retribuciones básicas del personal laboral municipales son salario base, los trienios y pagas extraordinarias, que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y normas de desarrollo. Su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

• Salario base: El sueldo corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos y escalas, clases o categorías. Su cuantía estará determinada en virtud del grupo al que pertenezca la categoría asignada al empleado, según consta en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

• Trienios: El personal laboral, al cumplir los tres años efectivos de permanencia en el cuerpo o escala, grupo/subgrupo percibirán en concepto de trienios y en función del grupo retributivo al que pertenezca su categoría, la cuantía que se determina en el anexo II del presente convenio, según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigentes. Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres años de servicios efectivos y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado.

En el caso de que un empleado/a público preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, de distintos grupos/subgrupos de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un empleado/a público cambie de adscripción a grupo/subgrupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrida se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo/subgrupo.

• Plus convenio: El plus de convenio consiste en una cantidad fija anual según el nivel asignado al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador/a y su cuantía anual será la misma que la fijada para los distintos niveles de puesto de trabajo en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe de acuerdo con el establecido y asignado en la valoración correspondiente. Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles y serán asimilados conforme a lo previsto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto. Los niveles y sus cuantías vienen establecidos en el cuadro retributivo conforme a lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### • Complemento puesto trabajo:

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 861/86, de 25 de abril, en la cuantía final de este complemento específico se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a doce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado y que se detallan en la relación de puestos de trabajo.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Hasta que se revise la valoración de los puestos de trabajo, además de los conceptos especificados en el apartado anterior y como componentes variables del complemento específico el Ayuntamiento, abonará al personal municipal, con efectos desde el 1 de enero del 2016, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, los siguientes conceptos:

— Guardias localizadas: Retribuye la situación de guardia localizada fuera de la jornada laboral. El importe será de 60 euros para la guardia de fin de semana.

— Disponibilidad durante las fiestas patronales: Retribuye la especial dedicación de aquel personal de la brigada municipal que, durante las fiestas patronales, está a disposición del Ayuntamiento para cualquier eventualidad. Su cuantía será de una guardia festiva.

— Entierros y exhumaciones:

Entierros:

Laborables (tarde): 22,50 euros.

Festivos: 36 euros.

• Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 26 de junio y el 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será la suma del sueldo, más trienios, complemento de destino y complemento específico.

• Gratificación extraordinaria: El Ayuntamiento, de forma voluntaria, abonará a lo largo del año y según su disponibilidad presupuestaria una gratificación adicional consistente en una mensualidad.

#### Art. 35. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada ordinaria de cada servicio se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra realizada. El sistema de compensación de realización de horas extras mediante descanso tendrá carácter preferente sobre la retribución económica de aquellas.

Excepcionalmente, y con la previa autorización del órgano municipal competente, el empleado/a público tendrá derecho al abono, en su caso, de las gratificaciones por servicios extraordinarios, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación horaria. Para el caso de que se produzca tal compensación económica, el valor de la hora extraordinaria será:

- Para el subgrupo A1: 15 euros/hora.
- Para el subgrupo A2: 15 euros/hora.
- Para el subgrupo C1: 12 euros/hora.
- Para el subgrupo C2: 12 euros/hora.
- Para el grupo E: 9 euros/hora.

Cuando los servicios extraordinarios sean realizados en festivo o nocturnos el valor/hora lo será a razón de la proporción 1,5.

**Art. 36. Desplazamientos y dietas.**

Desplazamientos: Cuando el empleado/a público, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la Corporación pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así el empleado/a público podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado en el anexo II del presente convenio, o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele en la nómina.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

Cuando la Corporación, de acuerdo con sus empleados/as públicos desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

Dietas: Todo el personal laboral que por necesidades del servicio, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 236/1988, de 4 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio; la Resolución de 22 de marzo de 1993, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Se entenderá que el empleado/a público tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo.

Se entenderá que el empleado/a público tiene derecho a dieta entera cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo.

**Art. 37. Quebranto de moneda.**

La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en el personal laboral encargados de este servicio.

CAPÍTULO IX

ACCIÓN SOCIAL

**Art. 38. Ayuda por discapacidad.**

La Corporación abonará al empleado público mensualmente la cantidad de 180 euros por cónyuge o cada hijo a su cargo que sea discapacitado físico o psíquico con un grado superior al 33%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público.

**Art. 39. Plan de pensiones.**

El Ayuntamiento de Belchite se incorporará siempre y cuando sea posible y la Ley lo permita al Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, con el único límite máximo señalado por la legislación y negociado con la representación sindical.

**Art. 40. Seguro médico.**

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Belchite podrán acogerse al seguro médico contratado por el Ayuntamiento de Belchite, incluso tras su jubilación o casos de excedencia o servicios especiales, en las condiciones que se acuerden con la representación sindical.

**Art. 41. Complemento salarial en situación de baja laboral.**

La Corporación, teniendo en cuenta el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, adoptó en Pleno ordinario de fecha 27 de septiembre de 2012 el siguiente acuerdo que será de aplicación a los trabajadores/as:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se sumará a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconoce la totalidad de las retribuciones básicas de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

4. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

5. En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, que se consideran en todo caso debidamente justificados, y en los casos de enfermedad contagiosa; enfermedad que perjudique las facultades de conducir vehículos o maquinaria peligrosa, así como la utilización de la misma; enfermedad psíquica o psiquiátrica que se pueda ver agravada por la realización de trabajo o pudiera ser peligrosa para los compañeros del enfermo, todas ellas justificadas con informe médico, se establece un complemento hasta el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

Será también de aplicación para el personal del Ayuntamiento de Belchite el acuerdo plenario de fecha 22 de mayo de 2013 sobre la incapacidad temporal sin baja.

1. En los días de ausencia al trabajo por parte del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, motivadas por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal deberá el empleado municipal dar aviso de dicha circunstancia a su superior jerárquico lo antes posible y, una vez reincorporado a su puesto de trabajo, deberá acreditar de manera inmediata la concurrencia de la causa de enfermedad mediante el correspondiente certificado médico. La no acreditación de la ausencia dará lugar a la deducción proporcional de haberes del 100%.

2. El descuento en nómina del 100% antes citado no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la acreditación de la ausencia mediante el correspondiente justificante médico.

3. Asimismo, dicho descuento del 100% tampoco será de aplicación a los tres primeros días de ausencias motivadas por enfermedad o accidente cuando se dé la circunstancia de que en esos tres días la enfermedad o accidente no hayan dado lugar a la situación de incapacidad temporal, pero den lugar a esa situación en el cuarto día. La no aplicación del descuento en esos tres días exigirá la acreditación de la ausencia mediante el correspondiente justificante médico.

**Art. 42. Anticipos.**

La Corporación podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de dos mensualidades de nómina a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades, que deberá ser justificado y necesitará para su concesión el acuerdo de la comisión paritaria, con el visto bueno de Alcaldía. No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior.

El personal laboral con nombramiento de duración determinada y los contratados temporales deberá devolver el anticipo antes de la finalización de dicho contrato.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

**Art. 43. Normativa aplicable.**

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen; a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Asimismo, se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

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: Artículo 40.2 de la Constitución española; artículos 19 y 64 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 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.

**Art. 44. Medidas preventivas.**

El personal laboral 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 recaerá en modo alguno sobre el personal laboral.

La Corporación Local 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.

**Art. 45. El delegado de prevención.**

El delegado de prevención constituye la representación del personal laboral 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 46. Revisión médica.**

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.



El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Art. 47. Útiles de trabajo y vestuario.

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

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

Art. 48. *Del medio ambiente.*

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

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la empresa reconoce el derecho de los empleados públicos a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de la Corporación y el deber de la misma en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los empleados públicos, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del Ayuntamiento y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

## CAPÍTULO XI

### DERECHOS SINDICALES

Art. 49. *Derechos de representación.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.ª Recibir información previa sobre:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.  
b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

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

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

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

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

Art. 50. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.  
b) El delegado de personal.  
c) Los propios empleados/as públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

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

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

## CAPÍTULO XII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 51. *Faltas disciplinarias.*

El personal laboral podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas del personal laboral cometidas con ocasión o como consecuencias de su trabajo podrán ser: leves, graves o muy graves.

Art. 52. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

b) 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 sea justificado atribuir a esta falta mayor gravedad.

c) Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

d) No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros subordinados.

e) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

f) Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerarían falta grave.

g) La falta de asistencia al trabajo sin justificación durante un día o dos días en el mismo mes.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

i) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.

Las faltas leves prescriben a los seis meses a partir de que se hubieren cometido.

Art. 53. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

b) Más de siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.

c) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

d) Falta de atención debida al trabajo encomendado.

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

f) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.

g) La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

h) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

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

j) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.

k) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del empleado/a público o de otros trabajadores.

l) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.

m) La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.

n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

o) La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.

Las faltas graves prescriben a los dos años a partir de que se hubiesen cometido.

Art. 54. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

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

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

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

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

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.

o) El acoso laboral.

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

Las faltas muy graves prescriben a los tres años a partir de que se hubiesen cometido.

Art. 55. *Sanciones.*

a) Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.

—Despido disciplinario.

Art. 56. *Tramitación de expedientes.*

Las sanciones por faltas leves, faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la representación del personal laboral y al interesado, dándose audiencia a este y aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

Art. 57. *Faltas superiores.*

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 58. *Procedimiento de denuncia.*

Todo empleado/a público podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento abrirá diligencias e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación del personal laboral.

Art. 59. *Presunción de inocencia.*

Todo el personal laboral tiene derecho a la presunción de inocencia en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase. Por ello no podrá ser suspendido cautelarmente.

Art. 60. *Asesoramiento y defensa legal.*

La Corporación dispensará a todo el personal el asesoramiento y, en su caso, defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

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