

taria, el día 11 de mayo de 2010, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos.

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 14 de mayo de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

## CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DAROCA

### Capítulo I

#### *Clausulas generales*

Artículo 1.º *Ambito personal y de aplicación.* — Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos de carácter fijo, indefinido o temporal, dependiente del Ayuntamiento de Daroca.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación y al personal directivo al que se refieren los artículos 12 y 13 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

Art. 2.º *Ambito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, si bien sus efectos en cuanto a las retribuciones ordinarias se retrotraerán al día uno de enero de dos mil diez (01/01/2010), y extenderá su vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del año dos mil doce (31/12/2012).

Art. 3.º *Publicidad.* — El presente convenio será publicado en el BOPZ.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga del convenio.* — Este convenio se considerará automáticamente prorrogado en toda su extensión, por periodos 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 logre uno nuevo, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo de retribuciones, que cada año estará a lo dispuesto 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.

La denuncia del presente convenio será motivo para la reunión de la Mesa de Negociación, en el plazo máximo de un (1) mes mediante convocatoria por escrito y/o por acuerdo con los/as delegados/as sindicales.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*

1. Compensación y absorción.

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

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.

2. Condiciones más beneficiosas.

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 los trabajadores/as, 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.

3. 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 trabajador/a en su respectiva categoría.

Art. 6.º *Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del convenio.* — Para velar por la correcta interpretación y aplicación del presente convenio se crea una Comisión de Seguimiento paritaria integrada: a) por una parte, dos miembros a designar por el ayuntamiento, y b) por la otra parte, dos miembros a designar por los firmantes del presente convenio en representación de los trabajadores.

Ambas partes pueden ser asistidas por cuantos asesores estimen oportunos. Los asesores en la Comisión de Seguimiento tienen derecho de voz pero no disponen del derecho de voto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Velar por la aplicación de lo establecido en el presente convenio.

2. Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.

3. Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.

4. Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Empresa Ayuntamiento de Daroca (Personal Laboral) Núm. 8.245

*RESOLUCION de 18 de mayo de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Daroca (Personal Laboral).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Daroca (Personal Laboral) (código de convenio 5004550), suscrito el día 1 de enero de 2010, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complemen-

La aplicación de los acuerdos suscritos o que puedan suscribirse en el futuro entre los sindicatos representativos y la Administración, FEMP, FAMCP, en aquellos aspectos que mejoren lo aquí acordado.

Los acuerdos de esta Comisión que se adoptarán por la mayoría de los asistentes, quedando reflejados en las actas de cada reunión, las cuales serán firmadas por ambas partes, tendrán carácter público y se añadirán como Anexo al convenio, teniendo la misma validez que éste.

Entre los miembros de la citada Comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio. En caso de empate en las votaciones, ambas partes se comprometen a nombrar un mediador para resolver las controversias surgidas y buscar el acercamiento de posturas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando lo solicite una de las partes con una antelación mínima de diez (10) días, fijando en todo caso la fecha y hora de la reunión de mutuo acuerdo.

## Capítulo II

### *Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias*

Art. 7.º *Permanencia y asistencia al trabajo.* — La jornada laboral para todo el personal al servicio del ayuntamiento será de treinta y siete horas y media (37,5) semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada máxima sea de mil seiscientos cuarenta y siete (1.647) horas anuales.

A partir del uno de enero del año dos mil once (01/01/2011) la jornada laboral para todo el personal al servicio del ayuntamiento será de treinta y siete horas (37,00) semanales.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido de ocho días (8 días) laborables por asuntos particulares, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Además, tendrán derecho al disfrute de dos (2) días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose un (1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Cada trabajador 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 trabajador 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 de los trabajadores.

Estos días podrán ser disfrutados hasta el treinta y uno (31) 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, sólo 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 en este convenio.

Art. 8.º *Pausa laboral.* — Cuando se realice una jornada superior a seis (6) horas se disfrutará de una pausa por un periodo de treinta (30) minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. El ayuntamiento distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio.

Art. 9.º *Calendario laboral.* — En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, DGA y fiestas locales, dicho calendario deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios. Se considerarán a tal efecto como fiestas locales las fijadas por el Ayuntamiento de Daroca.

Serán días no laborables y no recuperables los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre. Los calendarios incorporarán dos (2) días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los trabajadores afectados su compensación, en otras fechas hasta el treinta y uno (31) de enero siguiente.

Cuando coincida la celebración de un (1) 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 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.

A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este convenio colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador le corresponda trabajar de acuerdo con el calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido.

#### *Distribución de la jornada y horarios especiales.*

#### CRITERIOS GENERALES:

1. La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada

de continuada, ésta no podrá partirse en más de dos (2) periodos salvo pacto en contrario con el trabajador.

2. Dada la diversidad de servicios existentes en el ayuntamiento, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores.

3. La jornada de trabajo normalizada de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

4. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho (48) horas ininterrumpidas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

5. En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingo, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de seis (6) días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se amplíe dicho período.

6. En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación sindical y a solicitud del empleado o empleada públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del Servicio durante el periodo de atención al público, de nueve (9.00 a.m.) a catorce (14.00 p.m.), y el cumplimiento de la jornada laboral.

7. Flexibilización horaria por personas dependientes.

Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una (1) hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos/as que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos/as menores de doce (12) 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.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a dos (2) 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.

El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajadores.

Art. 10. *Vacaciones anuales.* — Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un (1) mes natural o de veintidós (22) días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco (5) días hábiles consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada servicio o departamento, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en 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

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Con carácter general el disfrute de las mismas se realizará preferentemente dentro del periodo comprendido entre el uno (1) de junio hasta el treinta (30) de septiembre. El ayuntamiento podrá excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con la representación de los trabajadores.

Al final del mes de abril cada servicio presentará el plan de vacaciones.

Para determinar dentro de una unidad o área el turno de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

A) Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura de cada unidad o área.

B) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos en el ayuntamiento, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área.

No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a elegir la mitad de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

En caso de encontrarse un trabajador en situación de baja por incapacidad temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con el ayuntamiento. En el caso de baja por

maternidad, accidente laboral o enfermedad profesional, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad.

Si la situación de incapacidad temporal sobreviniese durante el disfrute de las vacaciones y la misma fuese motivada por accidente, hospitalización o enfermedad grave, el trabajador solicitará el disfrute de las vacaciones perdidas en otras fechas, siempre y cuando no perjudique a terceros. La petición, debidamente documentada, se trasladará a la Comisión Mixta de Seguimiento para su estudio y decisión.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, permiso por maternidad, permiso por paternidad, permiso de acumulación días por lactancia, licencia sin sueldo y premio de jubilación.

El personal con contrato de carácter temporal, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un periodo continuado, cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Art. 11. *Permisos*. — La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

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

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

A) Tres (3) días hábiles por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento.

B) Por fallecimiento:

Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco (5) días hábiles cuando sea fuera de la localidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro (4) días hábiles cuando sea fuera de la localidad.

C) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización:

De un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco (5) días hábiles cuando sea fuera de la localidad o si concurren circunstancias personales determinantes.

De un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y cuatro (4) días hábiles cuando sea fuera de la localidad o si concurren circunstancias personales determinantes.

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.

D) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente informe médico.

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

F) 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.

G) Hasta un máximo de dos (2) horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

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

I) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50%) de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

J) Dos (2) días por traslado del domicilio habitual.

K) Dos (2) días en caso de divorcio, separación legal o nulidad. Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos de cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Este permiso por matrimonio será susceptible de ampliación a dos (2) días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de la localidad.

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

M) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su cele-

bración, así como a congresos y cursos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en el ayuntamiento, previa conformidad del superior jerárquico.

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

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables (salvo en los supuestos que de forma expresa se refiere a días hábiles), requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel.

La concesión de los permisos contemplados en los apartados precedentes requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

Ñ) Con carácter excepcional el personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, y previa conformidad de la Alcaldía-Presidencia (que analizará previamente las circunstancias concretas del supuesto de hecho causante), por el tiempo indispensable que requiera el deber.

El disfrute de este permiso está condicionado, en todo caso, a la previa solicitud, por parte del empleado municipal dirigida a la Alcaldía-Presidencia, y su posterior concesión por la misma.

Art. 12. *Licencias*.

1. Licencia por matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince (15) días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece (13) días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos (2) días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento (50%).

3. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de veinte (20) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) 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 (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara 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 (6) semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo 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 periodo 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 periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte (20) 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 periodo de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis (6) semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.



En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de veinte (20) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte (20) 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 (2) meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos (2) 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 (4) 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.

Los trabajadores tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce (12) meses a una (1) hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos (2) fracciones o a una reducción de su jornada en una (1) hora. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos (2) o más hijos menores de doce (12) 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 (4) semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

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

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

#### 6. Licencia sin sueldo.

El personal que tenga al menos dos (2) años de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres (3) meses cada dos (2) años, y como mínimo de quince (15) días consecutivos.

#### 7. Licencia por estudios.

Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada en Registro General con un mínimo de veinte (20) días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este convenio.

Esta licencia y permiso, previa petición del personal, será concedida por el ayuntamiento en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Art. 13. Reducción de la jornada por cuidado de hijos/as y familiares.

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El/la trabajador/a podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores 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 (12) años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) 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.

c) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razo-

nes 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.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, 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 (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (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 trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Art. 14. *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 veintiocho (28) podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve (9.00 a 14.00) a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el setenta y cinco por ciento (75 por 100) 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 III

#### Excedencias

#### Art. 15. Principios generales.

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

2. En los dos (2) primeros años de la excedencia, el trabajador conserva el derecho al reingreso en la misma plaza, salvo en la excedencia por cuidado de hijos y familiares en la que se estará a lo dispuesto en este convenio. A partir de dicho momento, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el ayuntamiento.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5). Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

4. Los trabajadores 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. Los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

#### Art. 16. Excedencia por cuidado de hijos.

a) Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos (2) o más generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del ayuntamiento.

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

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) Trabajador con relación de carácter temporal con el ayuntamiento. El trabajador con una relación con el ayuntamiento de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

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

a) Duración. Los trabajadores tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos (2) o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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 periodo a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

d) El trabajador/a con una relación con el ayuntamiento de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

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

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) año, a los trabajadores 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. Los trabajadores 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

c) Reingreso. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un (1) mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

#### Capítulo IV

##### *Violencia de género*

Art. 19. *Reducción de 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. 20. *Adaptación del tiempo de trabajo.* — Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

Art. 21. *Excedencia.* — Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin 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 (6) primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis (6) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 22. *Suspensión del contrato de trabajo.* — La trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis (6) meses, salvo que de las actua-

ciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18) meses.

#### Capítulo V

##### *Acceso, promoción y provisión. Formación del personal*

Art. 23. *Empleo público.* — Se negociará con la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

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

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

El ayuntamiento tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, el ayuntamiento se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres (3) años ocupados con carácter temporal.

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

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por el ayuntamiento, se procederá a integrar en la Oferta Pública de Empleo las vacantes existentes, para su provisión durante el año, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo, a través de la siguiente prelación:

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

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

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

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

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

En el plazo de un año desde la publicación del presente convenio se procederá a la elaboración y negociación con la representación sindical de la relación de puestos de trabajo del ayuntamiento.

Art. 24. *Bases de las convocatorias.* — Toda selección del personal laboral fijo deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas selectivos de oposición y/o concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, que deberán incluir en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

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 precisas.

Antes de la aprobación y publicación por parte del ayuntamiento 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.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de los méritos.

Art. 25. *Tribunales de selección.* — Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

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

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

Art. 26. *Procedimiento de cobertura de plazas.* — Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

## 1. Ordinario.

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

## 2. Especial.

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

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

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

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

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de un (1) año, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

## 3. Acceso de personas con discapacidad.

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

Art. 27. *Movilidad interna.* — La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de puesto de trabajo no singularizado.

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador.

La Comisión de Seguimiento estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad interadministrativa entre las entidades municipales que se adhieran al convenio colectivo, o entre las que por tener ya un convenio colectivo propio, suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

—Dos (2) años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

—No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

—No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos (2) últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

—Antigüedad reconocida: A razón de medio (0,5) punto por año de servicio hasta un máximo de cinco (5) puntos.

—Perfeccionamiento profesional: Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de doscientas (200) horas. Se valorarán exclusivamente los cursos que se hayan realizado dentro de los planes de formación continua de las Administraciones públicas.

Art. 28. *Promoción.* — La promoción de los trabajadores del ayuntamiento supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo 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 en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos (2) años de antigüedad en la plantilla municipal, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

Promoción profesional:

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

Grupo	Entrada	Máximo
A1 (Anterior A)	22	30
A2 (Anterior B)	18	26
B	16	22
C1 (Anterior C)	16	22
C2 (Anterior D)	14	18
Agrupaciones Profesionales	12	14

Estos niveles se adaptarán a aquellos que se establezcan con carácter de máximos y mínimos para los trabajadores de la Administración General de Estado.

2) Promoción: Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, en desarrollo de lo establecido en el artículo 21.1 f) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, 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, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

Por su propia naturaleza el sistema de promoción profesional sólo es de aplicación a los trabajadores fijos.

3) Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con dos (2) años de antigüedad y cincuenta (50) horas de formación para los grupos A1, A2, B, C1, C2 y Agrupaciones Profesionales.

Art. 29. *Nuevo ingreso.* — Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, por el sistema de oposición o por el sistema de concurso-oposición, garantizando la convocatoria pública y se regirá por las bases acordadas en la Comisión de Seguimiento.

Art. 30. *Permutas.* — El trabajador del ayuntamiento podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Corporación.

La Comisión Mixta del convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

Art. 31. *Consolidación de empleo: Conversión de plazas temporales en fijas.* — Durante los dos (2) primeros años de la vigencia del presente convenio se iniciará un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y que sean competencias propias del ayuntamiento.

Dicho proceso se realizará de conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración Local Aragonesa firmado por las organizaciones sindicales y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP).

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

Se propiciará la conversión en fijo de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres (3) o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Posteriormente, y para los supuestos del personal con contratos de carácter temporal o indefinido no fijo se aprobará con carácter urgente la convocatoria de procesos selectivos de consolidación de empleo.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo.

En la fase de concurso se valorará:

a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.

c) Los cursos de formación realizados e impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, sólo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será, en ningún caso, inferior al treinta y cinco por ciento (35 %) ni superior al cuarenta y cinco por ciento (45 %) de la máxima nota final.

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

Art. 32. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. La formación del personal al servicio del ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales



y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento municipal.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

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

b) La actualización de los empleados 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 del ayuntamiento no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

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

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

5. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores del ayuntamiento.

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

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

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el ochenta y cinco por ciento (85%) de la duración de la actividad formativa.

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

El ayuntamiento potenciará los programas formativos orientados a las nuevas tecnologías y al aprendizaje de idiomas, en orden a impulsar la modernización continua en el sector público.

El ayuntamiento impartirá un curso específico de formación para el personal perteneciente al grupo C2, posibilitando su participación en los procesos de promoción interna para el acceso al grupo C1.

Art. 33. *Valoración de puestos de trabajo.* — Durante la vigencia del convenio, se realizará, una valoración de los puestos de trabajo, reflejando las variaciones retributivas de dicha valoración en el complemento de puesto de trabajo.

Art. 34. *Jubilación.* — Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos trabajadores 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.

Jubilación anticipada. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores podrán jubilarse con el cien por cien (100 %) de sus derechos al cumplir los sesenta y cuatro años (64 años) de edad, según lo establecido en el Real Decreto 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar con una antelación suficiente de tres meses (3 meses), su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

El personal del ayuntamiento podrá acceder a la jubilación parcial a partir de los sesenta (60) años de edad, y según la legislación vigente. El ayuntamiento facilitará dicho acceso y simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la corporación vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado o que tenga concertado con el ayuntamiento un contrato de duración determinada o llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre y la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de la Seguridad Social.

## Capítulo VI

### Retribuciones

Art. 35. *Normas generales.* — Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Su estructura se define conforme a lo articulado en la Ley 30/1984.

Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como Anexo, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulta imprescindible efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

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 Mixta de Seguimiento, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Ambas partes consideran este convenio colectivo como un marco dinámico en la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Daroca, y en este sentido manifiestan la voluntad de articular a través de la Comisión Mixta de Seguimiento el análisis y valoración de los puestos de trabajo y de sus funciones en la medida en la que se vayan consolidando los distintos servicios de la misma.

Art. 36. *Retribuciones básicas.* — Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. *Sueldo base:* Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales o puestos de trabajo según pertenezcan a los grupos profesionales A1, A2, B, C1, C2, o AP (agrupación profesional).

2. *Antigüedad:* Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario como laboral. Considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales. Su cuantía será la que se refleja en el anexo retributivo y se actualizará anualmente en la misma forma que el sueldo base.

3. *Pagas extraordinarias:* Se establecen dos (2) pagas extraordinarias al año y se percibirán los días 20 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad y complementos salariales de puesto de trabajo y plus de convenio.

En caso de que el trabajador lo solicite puede percibir estas pagas de forma prorrateada cada mes.

Art. 37. *Retribuciones complementarias.* — Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. *Plus convenio (PC).*

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el Anexo II y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos del Estado para el año correspondiente.

2. *Complemento de puesto de trabajo (CPT).*

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de puesto de trabajo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

En el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables los conceptos de festividad, nocturnidad, turnicidad, conducción, peligrosidad, penosidad-toxicidad, dedicación o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a 14 mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado.

Efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la cuantía final de este complemento de puesto de trabajo se incluyen todos los factores y condiciones particulares de cada puesto de trabajo.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo se aplicarán las cuantías económicas reflejadas en las tablas del Anexo II de este convenio.

Como componentes variables del complemento específico de los puestos de trabajo se establecen los siguientes:

1. *Peligrosidad:* Se consideran peligrosas las actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata, así como las que tengan por objeto manipular o almacenar productos con capacidad de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes. Tendrán esta consideración, las actividades que, puedan conllevar contagios de enfermedades. Su cuantía será de 60 euros.

2. *Penosidad-Toxicidad:* Serán así calificadas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión y otras sustancias, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir, sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos y movimientos forzados, exposición continuada de productos fitosanitarios. Su cuantía será de 60 euros.

3. *Festividad:* Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en inhábiles y festivos, entendiendo como tales, además de los fines de semana (sábados y domingos), los establecidos así en el presente convenio. Su cuantía será de 60 euros por día trabajado o la parte proporcional cuando la jornada realizada sea inferior o superior a la de 7 horas. (Compatible con turnicidad)

Este plus festivo tendrá una cuantía de 90 euros para el que trabaje el turno de noche de los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero; y de 70 euros si es en el turno de día.

4. *Turnicidad*: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana y tarde. Su cuantía será de 60 euros mensuales.

5. *Jornada partida*: Retribuye la prestación de servicios en régimen de jornada partida. Su cuantía será de 60 euros mensuales.

6. *Nocturnidad*: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo, en un 30% sobre el salario base, y que se abonará entero cuando el tiempo de trabajo supere las cuatro horas.

7. *Mantenimiento*: Retribuye al trabajador que realice los trabajos de mantenimiento de las dependencias municipales de la Residencia. Su cuantía será de 150,25 euros mensuales

8. *Cantería*: Retribuye al trabajador que realice los trabajos de cantería. Su cuantía será de 60,10 euros mensuales

9. *Servicio de aguas*: Retribuye al trabajador que realice los trabajos de mantenimiento y supervisión de las instalaciones de aguas del municipio. Su cuantía será de 120,20 euros mensuales

Art. 38. *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 sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de ochenta (80) horas.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de ochenta (80) horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Si por circunstancias excepcionales se debieran realizar horas extraordinarias, se retribuirán al precio hora de cada trabajador con un incremento del 75%. Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de una hora y media (1,5 horas) por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior y siempre a instancia del trabajador.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán al precio de dos (2) horas por hora extraordinaria prestada, pero además 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 municipio lo permitan.

La Corporación procederá con la participación de la representación legal de los trabajadores 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.

El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización y según la siguiente tabla:

Grupo	Diurna	Festiva	Nocturna	Oct. y festi.
A1 Y A2	27,00 euros	30,00 euros	33,00 euros	36,00 euros
B Y C1	23,00 euros	26,00 euros	29,00 euros	32,00 euros
C2 Y E	19,00 euros	22,00 euros	25,00 euros	28,00 euros

Art. 39. *Indemnizaciones por razón de servicio*.

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,24 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Esta cantidad se actualizará en la forma que se haga en la Administración General del Estado.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros recorridos.

En el supuesto de que durante el desplazamiento del trabajador por motivos laborales con vehículo propio, se produjese accidente de circulación o daño al vehículo, los gastos de reparación e indemnizaciones, serán abonados por el ayuntamiento, a través de un fondo especial de dieciocho mil euros (18.000,00 euros) al año, ampliable en caso de necesidad.

2. Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad fijada por la legislación vigente. Las dietas por manutención serán las fijadas en la legislación vigente. Estas cuantías serán revisadas anualmente tomando como referencia el IPC real.

La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en el ámbito de las Administraciones Públicas.

## Capítulo VII

### Mejoras sociales

Art. 40. *Incapacidad temporal*. — De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de I. T.:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Siguiendo la línea de acomodo global al Sistema General de Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal, se llevará a través de la Mutua de Accidentes, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

La Corporación Municipal abonará al trabajador en situación de baja laboral por enfermedad, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua.

La Corporación Municipal abonará al trabajador en situación de baja laboral por accidente laboral, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua.

Todo el tiempo en que dure la incapacidad temporal será considerado como tiempo de trabajado a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Art. 41. *Seguro de vida y accidentes*. — El ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

Para el año dos mil diez (2010):

- |  |        |
|--|--------|
| a) Fallecimiento por accidente:                | euros. |
| b) Fallecimiento por accidente de circulación: | euros. |
| c) Fallecimiento:                              | euros. |
| d) Fallecimiento por accidente de trabajo:     | euros. |
| e) Invalidez absoluta y permanente:            | euros. |
| f) Gran invalidez:                             | euros. |
| g) Gastos de sepelio:                          | euros. |

Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del IPC.

Los capitales a los que se hace referencia en los párrafos a), b), c), d) tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Art. 42. *Fondo de Acción Social*. — Durante la vigencia de este convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el cero cinco por ciento (0,5%) de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados de la Corporación.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por dos (2) representantes del ayuntamiento, y dos (2) representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la Comisión de Acción Social elaborará el correspondiente Plan de Acción Social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

Art. 43. *Plan de pensiones*. — El Ayuntamiento de Daroca se incorporará al Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un cero cinco por ciento (0,5%) de la masa salarial para la aportación al mismo.

Art. 44. *Préstamos*. — El personal fijo de plantilla podrá obtener préstamos para tender necesidades personales o familiares, previa justificación. El ayuntamiento los concederá siempre y cuando acrediten una antigüedad superior a seis (6) meses. La cuantía de los mismos no podrá exceder de mil doscientos euros (1.200,00) euros para cada trabajador.

Para los empleados que prestan sus funciones en régimen de media jornada esta cuantía se reduce a seiscientos euros (600,00) euros.

El ayuntamiento consignará a este fin en su presupuesto un crédito de \_\_\_\_\_ euros, que se entenderá ampliable con los reintegros procedentes de las amortizaciones y que aparecerán reflejados en el estado de ingresos del presupuesto en igual cuantía.

Los reintegros de los préstamos se verificarán en quince (15) mensualidades, una vez transcurridos tres (3) meses de carencia, a cuyo efecto se descontará en la nómina respectiva la cantidad proporcional al préstamo concedido, sin perjuicio de la facultad de los interesados de entregar mayores sumas para adelantar la amortización.

No podrá realizarse una nueva solicitud sin tener cancelado el préstamo concedido. Las solicitudes presentadas, serán examinadas, y se concederán (si cumplen los requisitos fijados previamente), atendiendo al orden de entrada en el Registro General del ayuntamiento, siempre y cuando no se haya extinguido el crédito anual.

Al personal que tuviese pendiente de reintegro algún préstamo, no podrá tramitarse la solicitud de excedencia o jubilación anticipada, mientras no se produzca la liquidación del mismo.



Art. 45. *Subsidio por minusvalía*. — El ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de setenta y dos euros (72,00 euros) por el cónyuge o cada hijo a su cargo, que sea minusválido o disminuido físico o psíquico, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue la Seguridad Social. No obstante, esta ayuda no alcanzará al personal a cargo del trabajador que perciba pensión por esta causa.

Art. 46. *Premio por nupcialidad y natalidad*. — El ayuntamiento abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

— Premio de nupcialidad: el trabajador percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de sesenta euros (60,00 euros). En caso de que ambos cónyuges trabajen en el ayuntamiento, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue el INSS.

— Premio de natalidad: el trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de cuarenta y cinco euros (45,00 euros), por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de lo que abone el INSS.

Art. 47. *Premio por antigüedad*. — Se establece un premio por antigüedad consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a la siguiente escala:

— Veinticinco (25) años de servicio, veinticinco (25) días de permiso.

— Por cada año que supere los veinticinco (25), un (1) día más por cada año.

### Capítulo VIII

#### *Seguridad y salud laboral*

Art. 48. *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: artículo 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.

Art. 49. *El delegado 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 de quince (15) horas mensuales.

Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como delegado de prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Art. 50. *Medidas preventivas*. — Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### 1. *Revisiones médicas*:

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos/as los empleados/as, cuyo resultado deberá trasladarseles con total garantía de confidencialidad. En caso de que el/a Delegado/a de Prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones.

#### 2. *Trabajo ante pantallas*:

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

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

Art. 51. *Protección de la salud*. — Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo 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 Mixta de Seguimiento, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

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

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

Art. 52. *Vestuario*. — Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios 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.

Art. 53. *Protección de la maternidad*. — El ayuntamiento, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

### Capítulo IX

#### *Derechos de representación, asociación y reunión*

Art. 54. *Derechos de los representantes del personal*. — Los miembros del comité de empresa o delegados de personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de la Corporación.

b) Sobre cuantas materias afecten, de modo alguno, a la contratación del personal.

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

3. Emitir informe en aquellos expedientes que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

4. 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, previa autorización de la Corporación, la posibilidad de utilizar los medios de reproducción gráfica de la misma.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el comité de empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de delegados de personal.

Art. 55. *Secciones sindicales*. — La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de empresa o que los delegados de personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

#### Art. 56. *Derecho de reunión*.

1. Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las organizaciones sindicales con representación en la Corporación directamente o a través de sus delegados sindicales.

b) El comité de empresa o los delegados de personal.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.

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

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

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 57. *Participación sindical*. — De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de representación legal de los trabajadores el comité de empresa o los delegados de personal electos.

Los delegados de personal o miembros de comité de empresa con mandato vigente pertenecientes a otras Administraciones Públicas y que sean transferidos al ayuntamiento, mantendrán todas sus garantías hasta la expiración de su mandato o hasta la promoción de un nuevo proceso electoral. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa o de los delegados de personal, a las mesas de negociación y a cuantos órganos de representación se configuren, respetando en todo caso los requisitos de legitimación de firma y voto previstos en la legislación laboral vigente.

En todos los foros paritarios de negociación, seguimiento y desarrollo del convenio, podrán participar asesores designados por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de las Administraciones Públicas de la provincia de Zaragoza.

Capítulo X  
Régimen disciplinario

Art. 58. *Régimen disciplinario*. — Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

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

1. Se clasifican como faltas leves:

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

2. Se clasifican como faltas graves:

- a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.
- d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
- f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

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

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

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

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez (10) horas al mes.

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

n) La grave perturbación del servicio.

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

p) La grave falta de consideración con los administrados.

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

r) A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce (12) que componen el año.

3. Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma, 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 los 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 la Comunidad Autónoma.

o) El acoso laboral.

p) Haber sido sancionado por la comisión con tres faltas graves en un periodo de un año.

q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal o escrito.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de un (1) días a seis (6) meses.

c) Por faltas muy graves:

— Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

— Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis (6) años.

— Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

— Cualquier otra que se establezca por Ley.

5. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

6. Procedimiento disciplinario: No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

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

Los expedientes disciplinarios se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en el RD 33/1986, de 10 de enero, y posterior legislación vigente.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación sindical.

7. Prescripción de las faltas y sanciones:

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres (3) años, las graves a los dos (2) años y las leves a los seis (6) meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres (3) años, las impuestas por faltas graves a los dos (2) años y las impuestas por faltas leves a los seis (6) meses.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

8. Faltas de los superiores:

Las faltas 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. 59. *Despido improcedente*. — En el supuesto de despido del personal del ayuntamiento con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión del ayuntamiento la opción entre la readmisión o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

#### OTRAS MATERIAS

Art. 60. *Arbitraje*. — Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someter sus discrepancias tanto individuales como colectivas, previamente a acudir al orden jurisdiccional social, a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Art. 61. *Derechos derivados del puesto de trabajo*. — Responsabilidad Civil y Defensa Jurídica.

El ayuntamiento 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 funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

El ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en

los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador o por ser el ayuntamiento el demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia Corporación. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes referidas será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD.

Al personal que sea transferido o integrado en el ayuntamiento procedente de otras Administraciones Públicas, la Corporación le reconocerá como propia la totalidad de los servicios efectivamente prestados en la administración o administraciones de origen. Esta antigüedad será tomada en cuenta a todos los efectos.

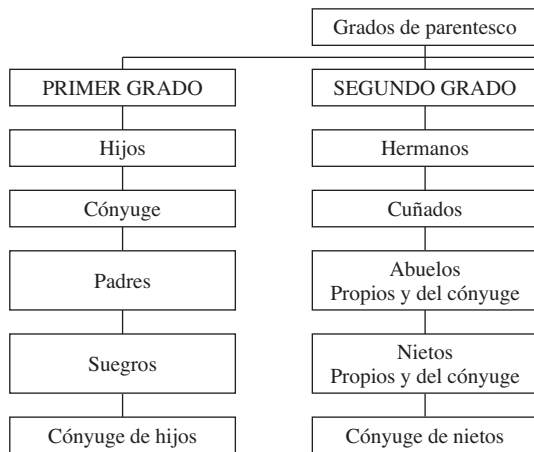
##### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. ADHESIONES AL CONVENIO.

Este convenio colectivo es de aplicación a todos los empleados municipales, por ello se facilitará su difusión y se potenciará la adhesión al mismo.

Organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes de este ayuntamiento podrán adherirse al presente convenio, si así se acuerda entre sus órganos competentes y la representación sindical de los mismos.

#### ANEXO I. GRADOS DE PARENTESCO.

La referencia al primer y segundo grado de parentesco incluye las siguientes categorías familiares:



#### ANEXO II. TABLAS SALARIALES.

##### RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO PERSONAL LABORAL AÑO 2010

Puesto de trabajo	Grupo	Nivel	C.P.T.
Profesor Educación Adultos	A2	18	70,07
Maestra Escuela Infantil	A2	18	70,07
Agente de Empleo	A2	18	232,81
Profesor Música	A2	18	
Técnico Superior Guardería	C1	18	70,07
Monitor Tiempo Libre	C2	16	240,37
Auxiliar Administrativo	C2	16	
Oficial 2ª	C2	15	502,27
Oficial 1ª	C2	16	624,81
Cocinera	C2	16	253,87
Socorrista	C2	18	244,50
Encargado Obras	C2	18	1.066,04
Asistente Infantil*	E	12	
Limpiadora	E	12	240,37
Oficial Servicios	E	12	373,72
Peón	E	12	500,00
Monitor Animador	E	12	200,00
Ayudante Cocina	E	12	361,61