

**Administración Autonómica**  
**GOBIERNO DE ARAGÓN**  
**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y**  
**EMPLEO**  
**SERVICIO PROVINCIAL**  
**SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

**2352**

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE ALBELDA**

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE ALBELDA, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la Central Sindical de U.G.T., a regir del 01.01.2009 al 31.12.2011, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

**ACUERDA**

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201102, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 22 y siguientes de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre (BOE 24-12-2009), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.010 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 13 de abril de 2010.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALBELDA (HUESCA)**

**PREÁMBULO**

El presente Convenio es fruto del acuerdo de la Mesa General de Negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, sobre regulación de los Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y cumpliendo los requisitos de representación y capacidad de firma establecidos por los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

## CAPITULO I CONDICIONES GENERALES

### Artículo 1º. - ÁMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

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

### Artículo 2º. - VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de su publicación hasta el 31 de diciembre de 2011.

### Artículo 3º. - DENUNCIA Y PRORROGA.

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

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

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

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores individuales o colectivas, más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan. Indivisibilidad del Acuerdo

#### Indivisibilidad del Acuerdo

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

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción contencioso - administrativa o social, en el ejercicio de sus facultades dictaran normas que dejaran sin efecto o modificaran alguna de las estipulaciones del presente Acuerdo, deberá adaptarse éste a las mismas, facultándose para ello a la Comisión de Seguimiento y sin que ello comporte la renegociación del mismo.

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

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

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

#### Sus funciones específicas serán las siguientes:

Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.

Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.

Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones.

Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

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

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

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

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

El Secretario de la Comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como a los Delegados del Personal.

## CAPITULO II

### JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

#### Artículo 6º. - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral para todo el Personal al servicio de la Corporación en cómputo anual será como máximo de 1.627,5 horas. De dicho cómputo anual se desprende una jornada laboral semanal no superior a 37,5 horas.

JORNADA SEMANAL, de 37,5 horas

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

#### DEDUCCIONES:

Fiestas nacionales que dicta el Gobierno.

Fiestas que dicta la Comunidad Autónoma.

Fiestas locales.

24 y 31 de Diciembre

22 días laborables de vacaciones

6 días de asuntos propios

TOTAL DEDUCCIONES: 44 días = 330 horas.

#### CÓMPUTO ANUAL:

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

Deducciones. (44 días \* 7,5) = 330 horas

TOTAL ANUAL = 1.627,5 horas.

#### Artículo 7º. - DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

La jornada laboral con carácter general será continuada de lunes a sábado. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. El personal del Ayuntamiento, trabajará de Lunes a Sábado a razón de 7,5 horas diarias; Dadas las características de este servicio, el personal de la brigada realizará turnos de guardia semanal de Lunes a Lunes. El personal de turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia; Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

#### Artículo 8º. - CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral que será único para todas las unidades administrativas para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los Delegados de Personal. Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de Diciembre.

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

#### Horario especial

Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

#### Artículo 9º. - PAUSA LABORAL.

Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo. Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Si se trabajase más de cuatro horas se disfrutara una pausa de 15 minutos.

#### Artículo 10º. - VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado será de 22 días laborables, los cuales nunca supondrán más de un mes natural, por año completo trabajado, 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 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

Las vacaciones se solicitarán con dos meses de antelación a su disfrute, el período vacacional será principalmente de junio a septiembre, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho periodo, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del periodo fijado como vacacional.

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

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

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

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

#### Artículo 11. - PERMISOS.

1. - Los trabajadores de la Corporación local, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

##### a) Enfermedad

Cuatro días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge o pareja estable no casada, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

##### b) Nacimiento

Diez días por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.

##### c) Protección del embarazo

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Previo prescripción facultativa, se concederá autorización para asistir a las clases de preparación al parto durante la jornada de trabajo, siempre y cuando no pueda realizarse fuera de la misma, justificando esta asistencia de forma semanal al responsable de personal. La trabajadora gestante podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas, así lo aconsejen y en éste sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá, en caso alguno, modificaciones de su categoría y retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

##### d) Conciliación familiar

El tiempo necesario para acompañar a un/a familiar de segundo grado a consulta médica siempre que este a su cargo o conviva con el/ella, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

##### e) Divorcio

Dos días por divorcio o separación matrimonial debidamente acreditada.

##### f) Fallecimiento

Cinco días por fallecimiento de cónyuge o pareja estable no casada, hijos, padres, hermanos y demás parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de seis días.

##### g) Traslado

Un día por traslado de domicilio habitual dentro de la localidad y dos si conlleva desplazamiento fuera de ella.

##### h) Deber inexcusable

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento (20 %) de las horas laborables en un período de tres meses (3 meses), podrá la Corporación pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la corporación.

##### i) Exámenes.

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas eliminatorias de aptitud o evaluación en centros oficiales, durante el día de su celebración o la noche anterior en el supuesto de trabajo nocturno.

##### j) Reuniones profesionales.

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, social o sindical, cursos, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado o requerido el trabajador/a, con el visto bueno del Presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

##### k) Especial.

Todos aquellos días que no tengan una clasificación específica en los apartados anteriores y que siendo retribuidos, supongan una mejora en las condiciones de trabajo conseguidas mediante este Acuerdo, tendrán la consideración de permiso especial no recuperable.

##### l) Asuntos particulares.

Permiso retribuido de seis días laborables por asuntos particulares, cada año.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

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 veinte 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 y en este Acuerdo.

Los días referidos a los permisos anteriores se considerarán hábiles.

#### Artículo 12º. - LICENCIAS.

Los trabajadores de la Corporación local, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con plenitud de derechos económicos, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan, salvo circunstancias excepcionales que requieran ampliación:

##### a) Enfermedad

Cuando el trabajador/a, por indisposición o enfermedad, no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá comunicarlo a su Jefe de Personal en la primera hora de su jornada y presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente.

La concesión de la licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño del trabajo, estará condicionada a la presentación del parte de baja al Jefe de Personal, expedido por el facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales.

La presentación del parte será obligatoria a partir del segundo día de enfermedad y cada siete días (7 días), durante el tiempo en que se permanezca en esta situación. La Corporación abonará al trabajador en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua en los siguientes plazos y porcentajes:

a) Cubrir el cien por cien (100 %) de las retribuciones desde el primer día de baja.

##### b) Matrimonio- Registro de parejas estable no casada

Veinte días hábiles por razón de matrimonio o constitución como parejas estable no casada.

El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o nueva pareja estable no casada, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

Un día hábil en caso de boda de cualquier pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

##### c) Gestación, alumbramiento y lactancia

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas (16 semanas) ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dos semanas (2 semanas) más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas (6 semanas) sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

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

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

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

Asimismo, las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso es, en cualquier caso, independiente de la duración de la jornada.

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

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

Por decisión de la madre, el permiso de lactancia podrá sustituirse por un permiso que acumule en jornadas completas las horas correspondientes. Dicho permiso tendrá una duración de un mes.

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será aplicable en el caso de jornadas reducidas.

d) Estudios

El trabajador/ra podrá ausentarse para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su actividad laboral, previa solicitud presentada al Presidente de la Corporación.

e) Funciones sindicales

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Sin sueldo

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

### CAPÍTULO III SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

#### Artículo 13º. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

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

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en Comunidades Autónomas.
- d) Expectativa de destino.
- e) Excedencia.

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

#### Artículo 14º. - EXCEDENCIAS.

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

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por cargo sindical.
- f) Voluntaria incentivada.
- g) Forzosa por expectativa de destino.

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

1.- El trabajador podrá pasar a la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se incorpore a un puesto de trabajo.

#### 2.- Excedencia voluntaria

2.1.- Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos un año. Su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes (1 mes) a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años (5 años), incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes (1 mes) antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

2.2.- Solicitado el reingreso por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría si las hubiera. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días (10 días) de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes (1 mes) desde la notificación al trabajador de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Asimismo, perderá el derecho al reingreso si

existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes (1 mes) desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso: Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días (10 días) a partir de la notificación, por cual de las siguientes opciones se decide:

- a) Por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.
- b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.
- c) Por reingresar en vacante de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Administración deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días (10 días) desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por dos (2) representantes legales de los trabajadores y tres (3) representantes de la Administración que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo.

2.3.- Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes.

Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años (4 años) seguidos a partir de la fecha del mismo.

#### 3.- Excedencia forzosa

3.1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que dure, se concederá a los trabajadores en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Ejercicio de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, en cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo, previa certificación del sindicato.

c) Desempeño de un puesto de confianza o asesoramiento especial, en un gabinete dependiente de alguno de los altos cargo reseñados en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto.

Desaparecida la causa que dio lugar a la excedencia forzosa el trabajador en el plazo de un mes deberá comunicar la intención de reincorporarse a su puesto de trabajo. Si no lo hace perderá el derecho al reingreso, salvo que en ese mismo plazo solicite y se le conceda el pase a otra situación de las contempladas en este convenio.

#### 4.- Excedencia para el cuidado del hijo y personas a su cargo

##### Excedencia por cuidado de hijos.

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

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 fijado en su ámbito sectorial respectivo, así como a efectos de acreditar el periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

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

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

##### Excedencia por el cuidado de familiares.

a) Duración. Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con periodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, 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.

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

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

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

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

5.- Excedencia por prestación de servicios en el sector público

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

6.- Excedencia Por violencia de Género,

Excedencia sin plazo máximo percibiendo durante dos meses las retribuciones íntegras.

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

En relación a todas estas excedencias, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes..

Artículo 15º. REDUCCIÓN DE JORNADA.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

A.- Por guarda legal

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

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

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

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

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

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

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 empleada pública o el empleado público tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

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

B.- Por razón de edad o salud

Los Trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años (5 años) para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan.

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días (15 días) de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos precedentemente serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

Art. 16º. Protección Integral contra la violencia de género

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

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

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

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

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo (ascensos o concursos o derecho pasivos), que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 17º.- Personal con capacidad disminuida: escala auxiliar

El personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, será destinado a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

## CAPITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18º. - GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

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

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

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

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

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 19º. - CATEGORÍAS PROFESIONALES.

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

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

## CAPITULO V RETRIBUCIONES

Artículo 20º. - NORMAS GENERALES.

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

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

Artículo 21º. - RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

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

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 para la Corporación tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

Su cuantía, que se refleja en Anexo, se fija por la Ley General de Presupuestos del Estado, abonándose los mismos a razón del grupo profesional al que se pertenezca.

3. - PAGAS EXTRAORDINARIAS: Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonaran los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad.

Artículo 22º. - RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

1. - COMPLEMENTO DE DESTINO: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal, será la misma que se establece para el personal funcionario; Su cuantía será se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

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

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

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

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

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

El establecimiento de Complementos Específicos de tipo B requerirá del acuerdo previo de la Comisión Paritaria, y de la aceptación voluntaria del personal afectado

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

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

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

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

Serán de aplicación los siguientes pluses y gratificaciones:

A) En función del sistema horario aplicado en la prestación de los servicios:

Turnicidad.- Destinado a retribuir al personal que presta sus servicios en régimen de turnos, y estará constituido por una cuantía fija de 60 euros. al mes. Este concepto se aplicará a partir del 1 de enero del 2.005.

Guardia Localizada.- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 60 euros por semana realizada, en caso de actuación se tendrá derecho a percibir como horas extraordinarias las realizadas sobre el exceso de 7'5 horas día, y a compensar los días de descanso no disfrutados al finalizar la guardia.

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

Plus de Trabajos Especiales.- Los trabajadores que desempeñen tareas que no son propias de su categoría profesional o especialidad, pero que supongan no mayor responsabilidad percibirán la cantidad de 48,08 euros Mensuales

Si suponen mayor responsabilidad o son tareas propias de categorías o grupos superiores percibirán el salario propio del grupo o categoría que desempeñen durante el período de realización de las funciones.

Por Asistencia a Órganos Colegiados.- Destinado a retribuir al personal que por motivo de su trabajo sea necesaria su asistencia y asesoramiento para los Órganos Colegiados de la Corporación. Su importe será común para todas las categorías y se abonará a partir de la Publicación del presente Convenio razón de 30,05 euros. por sesión, siempre y cuando éstas se realicen fuera del horario de trabajo. Este plus será incompatible con la percepción del Complemento Específico especial dedicación (tipo B), y será susceptible de ser sustituido por una compensación en tiempo equivalente a 1,5 horas por hora de servicio prestado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan..

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios: Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

5. - COMPLEMENTO EN ESPECIE: Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que tengan servicio de comedor y coincida su horario de trabajo con el de las distintas comidas, tendrán derecho a la manutención a cargo del servicio, siendo el tiempo máximo estipulado de media hora. En caso de coincidir el horario de trabajo con los horarios de comida y cena, tendrán derecho a ambos servicios. Los trabajadores del Ayuntamiento que aunque no trabajen en el centro tengan interés en comer en el comedor de la guardería podrán hacerlo comunicándolo previamente y pagando el coste real de la comida en el centro siempre con el menú que se disponga para el día en cuestión.

Artículo 23º. - HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

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

Artículo 24º. - FORMULA SALARIO HORA.

Para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, el salario hora será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el computo de la jornada laboral (1.627,5 horas.)

**Artículo 25º. - DIETAS Y KILOMETRAJE.**

Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen fuera del término municipal, con vehículo particular, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,24 euros./kmtr0

Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 65 euros diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 40 euros. diarias por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 20 euros. la media dieta.

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

**Artículo 26º. - INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL.**

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

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

**CAPITULO VI****ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL****Art. 27.- Proceso de consolidación de empleo**

1.- Durante la vigencia del presente Acuerdo se desarrollará un programa 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 en competencias propias de la Entidad Local firmado

2.- Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo sobre Empleo en la Administración Local aragonesa por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias, de igual forma se aplicará la Ley 7/2007 (Estatuto del Empleado Público) en su disposición transitoria cuarta.

**Art. 28.- Acceso y oferta de empleo público**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Entidad local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal, deberá realizarse conforme a la legislación aplicable y lo recogido en el presente Acuerdo.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la Presidencia. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria serán comunicadas a los representantes sindicales firmantes del Acuerdo.

La representación de los trabajadores será designada según lo previsto en el Acuerdo entre los sindicatos firmantes del presente Acuerdo en función de su representatividad en la Administración Local.

Habrà una negociación previa a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- Actualización de la Plantilla, clasificación y número de puestos.
- El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.
- La oferta de empleo público del año entrante.
- Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- El diseño y aprobación de planes de formación.
- La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

**- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.**

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

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan 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.

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

**TRIBUNALES DE SELECCIÓN.**

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

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

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

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

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

**Artículo 29º PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.**

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

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 30.- 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.

**ARTÍCULO 31.- MOVILIDAD INTERNA.**

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

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

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

Los requisitos para acceder a este turno serán:

- 2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

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

- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

La valoración de méritos será la siguiente:

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto. Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.
- Prueba práctica. Hasta 15 puntos.

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

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

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

- Antigüedad reconocida: A razón de 0,5 puntos por año de servicio hasta un máximo de 5 puntos.

- Perfeccionamiento Profesional: Por titulaciones académicas correspondientes a grupos superiores al de la plaza convocada 1 punto.

- Por formación profesional relacionada con el puesto, a razón de 0,02 puntos por hora hasta un máximo de 200 horas.

- Experiencia profesional para el puesto: Hasta 5 puntos.

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

#### Art. 32.- Provisión

##### 1.- Reingreso del personal en excedencia

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

##### 2.- Movilidad interna

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los trabajadores/as que pertenezcan al mismo grupo y denominación que hayan prestado dos años (2 años) de servicio y pertenezcan a la misma categoría profesional que la plaza ofertada.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de diez días (10 días) naturales, a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el Tablón de Edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente a razón de 0, 24 puntos por año trabajado. Los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales se valorarán a razón de 0,12 puntos por año trabajado. En ambos casos, se prorratearán los periodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de cinco puntos (5 puntos).

Se valorarán, igualmente, a razón de 0,02 puntos por hora realizada de cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua. La puntuación máxima por este concepto será de dos puntos (2 puntos).

En caso de empate se dará preferencia al mayor edad.

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de Edictos el día siguiente al que finalice el plazo de presentación de instancias.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

##### 3.- Promoción interna

En las pruebas de promoción interna podrán participar los/as trabajadores/as fijos que cuenten con dos años (2 años) de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y aquellos/as trabajadores/as fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en la Corporación.

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

En la fase de concursos se valorará:

##### 1.- Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación, a razón de 0.07 puntos por año completo de trabajo.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación, a razón de 0.08 puntos por año completo de trabajo.

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el Grupo inmediatamente inferior a la convocada, a razón de 0.10 puntos por año completo de trabajo.

En todos los apartados relacionados con anterioridad se valorará los meses completos trabajados con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

Los apartados b) y c) tienen carácter excluyente, en el sentido de no poder computarse el mismo tiempo en ambos apartados.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a dos puntos y medio (2,5 puntos).

2.- Titulaciones académicas. Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de un punto (1 punto).

a) Licenciado Universitario o equivalente: 0.50 puntos por cada título.

b) Diplomado Universitario o equivalente: 0.25 puntos por cada título.

c) Bachiller Superior o equivalente: 0.15 puntos por cada título.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendido incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

3.- Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir hasta un máximo de 1 punto. La valoración se efectuará atendiendo al número total de hora de formación directamente relacionada y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0.0027 puntos.

En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

La valoración máxima de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de cuatro puntos y medio (4,5 puntos).

En caso de empate decide la mayor antigüedad de servicios prestados en la Corporación.

##### 4.- Promoción profesional

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de trabajadores/as, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A	20	30
B	18	26
C	16	22
D	14	18
E	12	14

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

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 la Corporación, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

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

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con cinco años (5 años) de antigüedad y cien horas (100 horas) de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/ra

##### 5.- Nuevo ingreso

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en Comisión de Seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teórico-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso).



**Fase oposición:**

El tribunal propondrá la realización de una prueba teórico-práctica, sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración.

**Fase de concurso:****Experiencia:**

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la siguiente puntuación, prorrateándose en todos los casos los periodos de tiempo inferiores.

**Por puestos desempeñados en la Corporación:**

- Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado: 0.25 puntos.

- Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0.20 puntos.

- Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de inferior categoría al puesto solicitado: 0.15 puntos.

**Por puestos desempeñados en otras Administraciones Públicas:**

- Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado: 0.20 puntos.

- Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0.15 puntos.

- Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0.10 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a un punto y medio (1.5 puntos).

No se computarán los periodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

**Titulación académica:**

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de un punto (1 punto).

- Licenciado Universitario o equivalente: 0.50 puntos por cada título.

- Diplomado Universitario o equivalente: 0.25 puntos por cada título.

- Bachiller Superior o equivalente: 0.15 puntos por cada título.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiéndose incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

**Formación:**

Sólo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0.0027 puntos.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como un hora (1 hora) de formación.

Se valorarán las publicaciones, entendiéndose por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, hasta 0.30 puntos.

La valoración máxima en este apartado no podrá superar los dos puntos (2 puntos).

**Art. 33.- Acceso de disminuidos físicos**

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores/as disminuidos físicos que la legislación prevea.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

**Art. 34.- Contratación laboral. Bolsas de trabajo**

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses (2 meses), 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 dos años (dos años), resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional, en su periodo de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

**Art. 35.- Comisiones de Servicio****Comisión de Servicio**

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

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

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

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

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

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

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

**Art. 36.- Formación y cualificación del personal**

La Administración Municipal precisa cada vez más de conocimientos renovados, y de su adaptación a nuevos perfiles y aptitudes profesionales. En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. En materia de formación se estará a lo dispuesto en los Acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y FEMP, concediéndose un total de 40 horas al año por este concepto.

Por todo ello, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

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

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

**Artículo 37º. - INCAPACIDAD TEMPORAL.**

La concesión de la licencia por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño del trabajo, estará condicionada a la presentación del parte de baja al Jefe de Personal, expedido por el facultativo competente y ajustado a los modelos oficiales.

La presentación del parte será obligatoria a partir del segundo día de enfermedad y cada siete días (7 días), durante el tiempo en que se permanezca en esta situación. La Corporación abonará al trabajador en situación de baja laboral por enfermedad o accidente, la parte de su salario que no esté abonada por la Seguridad Social o la mutua en los siguientes plazos y porcentajes:

c) Hasta cubrir el cien por cien (100 %) de las retribuciones desde el primer día de baja. Cuando previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados, la Corporación se compromete a cubrirla por el tiempo que dure la mencionada situación.

**Artículo 38º. - 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.

Jubilación parcial. Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran de interés especial que las Corporaciones locales fomenten la jubilación parcial y flexible de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 39º. - SEGURO DE VIDA.

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

- a) Fallecimiento por accidente: 30.050,65 €
- b) Invalidez permanente por accidente: 30.050,65 €
- c) Asistencia sanitaria por asegurado: 3.000,00 €
- d) Prima neta por asegurado: 32,21 €
- e) Gastos de sepelio: 3.005,06 €

Dicha póliza de seguros cubrirá las contingencias durante las 24 horas del día. Caso de no concertarse el seguro, la responsabilidad correrá a cargo exclusivamente del Ayuntamiento, con las mismas garantías.

De la misma forma cuando un trabajador sufra una invalidez permanente para el trabajo habitual la Corporación procurará facilitarle un puesto de trabajo adecuado a su nueva situación, dentro de las posibilidades de organización de los servicios.

Artículo 40º. - SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

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

Artículo 41º. - ASISTENCIA LETRADA

La Corporación designará a su cargo la defensa del empleado/a que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio trabajador/a o ser la Corporación el demandante.

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

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

Artículo 42º. - RETIRADA DEL PERMISO DE CIRCULACIÓN.

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

Artículo 43º. - ANTICIPOS.

Los trabajadores fijos del Ayuntamiento podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 3000 euros., como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de 12 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

Artículo 44º. - FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

1. - El Fondo de Acción Social, que será común para todo el personal funcionario y laboral de la Corporación, su cuantía corresponderá al 1 % de la masa salarial de dicho colectivo, y su finalidad será la financiación y subvención de acciones y programas de carácter social.

Para su regulación y aplicación se constituirá una Comisión de Acción Social integrada por tres miembros de la Corporación y tres miembros representantes de los trabajadores.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

2. - Se subvencionarán los pagos efectuados por los trabajadores por la utilización de instalaciones municipales deportivas, siempre y cuando estas se utilicen por el interesado, cónyuge o hijos.

3. - Con la finalidad de aplicar e implantar el Plan de Pensiones para los trabajadores de la Corporación previsto en la Ley General de Presupuestos del Estado, la Corporación se compromete a adherirse, a los que reuniendo las condiciones previstas por la citada Ley, sean diseñados a tal fin por la FEMP, FAMCP, Diputaciones Provinciales o DGA.

Las condiciones de adhesión al Plan, requisitos de aplicación y cuantías mínimas a aportar, serán aprobadas por la Comisión Mixta de Seguimiento

## CAPITULO VIII

### DEBERES, OBLIGACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS LOCALES

#### CAPÍTULO X - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45.- Faltas Disciplinarias  
Régimen disciplinario  
Responsabilidad disciplinaria.

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 46. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminedación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 47. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.  
b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 48. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:  
a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b) 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.

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

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

e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f) Apercibimiento.

g) Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. 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.

Artículo 49. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

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.

Artículo 50 Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

1. 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.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Art. 51.- Presunción de inocencia

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase, por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Art. 52.- Asesoramiento y defensa legal

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

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

## CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 53º. - DERECHOS DE REPRESENTACIÓN.

Los Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1. - Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal.

b) En todo el contenido del Capítulo I de Gastos del Presupuesto Municipal  
2.- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

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

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

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

6. - Otros Derechos Sindicales:

a) 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.

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

c) Los delegados sindicales dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán a estos efectos, las horas destinadas a asistir reuniones o actividades convocadas por la empresa, y las que se dediquen a la negociación del Convenio.

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

e) En la Comisión de personal del Ayuntamiento, habrá un representante legal de los trabajadores.

Artículo 54º. - DERECHO DE REUNIÓN.

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

a) Las Organizaciones Sindicales representativas ante la Corporación.

b) El/a Delegado/a de Personal.

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

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

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

Artículo 55º. - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

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

## CAPITULO X SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 56º. - NORMATIVA APLICABLE.

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

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

**Artículo 57º. - EL DELEGADO/ A DE PREVENCIÓN.**

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de 15 horas mensuales.

**Artículo 58º. - MEDIDAS PREVENTIVAS**

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

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

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

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

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

En caso de que el/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.

C) SERVICIO DE LAVANDERÍA: Se establecerá un servicio de lavandería como sistema preventivo para aquellas prendas que por la actividad del trabajo que se realice con ellas, sean susceptibles de portar gérmenes infecto-contagiosos. La regulación de este servicio se realizará por parte del Delegado/a de Prevención.

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

**Artículo 59º. - PROTECCIÓN DE LA SALUD.**

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

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

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

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

**Artículo 60º. - VESTUARIO.**

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución vienen detallados en el Anexo III. En cualquier caso se ajustarán a lo acordado por e / la Delegado / a de Prevención

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Adicional 1ª - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Comarca, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurren especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios se comunicará a el Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Comarca.

La Comarca se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

**Adicional 2ª - NO DISCRIMINACIÓN.**

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

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

**Adicional 3ª - PERSONAL LABORAL FIJO QUE DESEMPEÑA FUNCIONES O PUESTOS CLASIFICADOS COMO PROPIOS DE PERSONAL FUNCIONARIO.**

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso- oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

**Adicional 4ª. ENTRADA EN VIGOR DE LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.

2. Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo A: Subgrupo A1
- Grupo B: Subgrupo A2
- Grupo C: Subgrupo C1
- Grupo D: Subgrupo C2

- Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Estatuto del Empleado Público.

**Adicional 5ª. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.**

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del Estatuto del Empleado Público.

La alcaldesa, Mª Ángeles Roca Llop.- Del de personal del Ayto. de Albelda, XXXXXXXXXXXX.