

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal laboral del Ayuntamiento de Mallén

Núm. 114

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

Visto el texto del convenio colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Mallén para los años 2016 a 2018 (código de convenio 50002122011991), suscrito el día 30 de septiembre de 2016 entre representantes del Ayuntamiento y de los trabajadores del mismo (UGT), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 16 de noviembre de 2016, requerida subsanación y presentada esta con fecha 29 de diciembre de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 30 de diciembre de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, Marfa del Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja fijo, indefinido o temporal que percibe su retribución con cargo a los presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de Mallén. Queda expresamente incluido en este convenio el personal laboral de la bolsa de trabajo de la Escuela de Educación Infantil de Mallén.

Queda exceptuado de la aplicación de este convenio el personal laboral seleccionado mediante todas las demás bolsas de empleo o de trabajo, excepto la de Educación Infantil, en cuyo caso se estará a lo establecido en las bases de cada convocatoria que deberán determinar qué partes del presente convenio les son aplicables. En defecto de regulación en las bases, se estará a lo establecido en el contrato de trabajo.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el art. 20.1b de la Ley 30/84, de 2 de agosto, y los artículos 12 y 13 del vigente Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleo Público (EPB).

Art. 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018, siendo todo su contenido con carácter

retroactivo desde el 1 de enero de 2016, salvo lo establecido en el párrafo siguiente. El presente convenio se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

En este sentido, la jornada de 37,5 horas semanales se aplicará a partir de 1 de septiembre de 2016 y no desde 1 de enero de 2016.

El cumplimiento de las cláusulas de este convenio que tengan contenido económico se abonarán a partir de su publicación, pero teniendo carácter retroactivo desde 1 de enero de 2016

Este convenio se publicará en el Boletín Oficial correspondiente

Art. 3.º *Comisión de seguimiento.*

La comisión paritaria de seguimiento del convenio estará constituida por un miembro por cada parte integrante de la comisión negociadora. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la aplicación o interpretación del convenio.

La comisión tendrá las funciones de interpretación y vigilancia del convenio, se pronunciará por escrito sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y los acuerdos surgidos en el seno de la misma, deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes.

Esta comisión quedará constituida a los cinco días de la publicación del convenio en el BOPZ, previa designación de los miembros que la componen. La comisión de seguimiento se reunirá cuando lo solicite como mínimo una cuarta parte de sus miembros con una antelación de cuatro días naturales.

Los acuerdos se recogerán en actas. Sus funciones específicas serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4.º *Denuncia del convenio.*

El presente convenio quedará denunciado automáticamente treinta días antes de la finalización de su vigencia. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Art. 5.º *Prórroga.*

Denunciado el convenio, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido.

Si no media denuncia o si, mediando, no se hace en tiempo y forma, el convenio se prorrogará por tática reconducción, por años sucesivos, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y al artículo 12 del presente convenio o a la normativa básica de aplicación de cada año dada por la DGA.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 6.º *Condiciones más favorables.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio de aplicación, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Art. 7.º *Compensación.*

Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas,

acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

Art. 8.º *Absorción.*

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

Art. 9.º *Unidad de convenio.*

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

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Mallén, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados públicos, cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de remuneración.

Los cambios organizativos individuales o colectivos que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los empleados públicos, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada.

Igualmente se someterá al informe de los representantes el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, se dará cuenta a los representantes de los empleados públicos.

3. Los representantes de los empleados públicos, podrán solicitar la asistencia a las comisiones informativas de Régimen Interior y Personal que contengan materias referentes a personal, para lo cual se dará traslado a la representación sindical de la convocatoria y orden del día de dicha comisión. Su asistencia será en todo caso con voz y sin voto.

Art. 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima anual, normal u ordinaria para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio será de 1.642 horas anuales, siendo continuada de lunes a viernes con carácter general de 37,5 horas semanales, salvo para el personal que ocupe puesto que conlleve la aplicación de un régimen de horario diferente, para los que el calendario laboral se negociará cada año.

Por cada período semanal se tendrá derecho a dos días de descanso, que con carácter general se establece en sábado y domingo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no convenga realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que así se requiera.

Medidas de conciliación, flexibilización horaria por personas dependientes. Estas medidas constituyen un derecho individual de los empleados públicos.

Se podrá hacer uso de flexibilidad horaria, en el marco de las necesidades del servicio, en los siguientes supuestos:

a) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b) Los empleados públicos que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

c) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

d) Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

e) Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

PAUSA LABORAL.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral de trabajo por un período de treinta minutos, cuando estas, sea continuada o se trabaje más de seis horas seguidas, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En jornada partida, siempre que una de las partes de la misma supere las cuatro horas continuadas, se disfrutará del descanso proporcional a dichas horas.

La corporación distribuirá este período de descanso atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo tiempo.

Art. 11. Teletrabajo.

Primero. — Se entiende por “teletrabajo” toda modalidad de prestación regular de servicios de carácter no presencial, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, en virtud de la cual el personal puede desarrollar parte de su jornada laboral desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Segundo. — Condiciones:

1. Carácter voluntario: la participación tendrá carácter voluntario, y esa voluntariedad se mantendrá durante todo el tiempo que se haya solicitado en su inclusión.

2. Servicio activo: Los empleados públicos participantes deberán encontrarse en situación de servicio activo durante toda la duración del mismo.

3. Distribución del tiempo de teletrabajo: el horario susceptible de realización en la modalidad de teletrabajo no podrá superar el 60% de la jornada total en cómputo semanal. La distribución concreta de ese horario se acordará entre el teletrabajador y su supervisor directo, pudiendo ser por días completos, en cuyo caso se limitará a un máximo de tres días por semana, o en una parte de la jornada diaria.

4. Duración: será el tiempo solicitado por el interesado. Mediante preaviso, se podrá acordar la vuelta a la situación de prestación de servicios presenciales.

5. Garantía de derechos: la realización del teletrabajo no comportará ninguna disminución de las retribuciones, ni menoscabará las oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni ningún otro derecho de los Empleados públicos.

6. Requisitos: Los empleados públicos participantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Antigüedad: Deberán tener una antigüedad mínima de dos años en esta Administración.

b) Comprobación del cumplimiento de objetivos por el supervisor directo. Se supervisará semanalmente el cumplimiento de los objetivos marcados.

c) Tareas susceptibles de ser desempeñadas mediante teletrabajo. Con carácter general, se considerarán aquellas tareas que pueden ser ejercidas parcialmente de forma autónoma y no presencial.

d) Tareas excluidas: Sin perjuicio de valorar cada solicitud de forma individual, quedarán excluidas las tareas que requieran contactos personales frecuentes, las de atención directa al público, las que en razón de los materiales o instrumentos utilizados en el desempeño de sus funciones no sean susceptibles de ejercerse en lugar distinto al centro de trabajo y aquellas para cuya ejecución se requiere la presencia física obligada en el lugar de desempeño habitual. (Como conducción, mantenimiento, carreteras, cocina, campo, taller, limpieza, servicios auxiliares, vigilancia y custodia de instalaciones, servicios y bienes locales).

e) Requisitos técnicos: Los empleados públicos participantes deberán disponer de un espacio de trabajo, en su domicilio o en el lugar donde se vaya a desempeñar el teletrabajo, adecuado a las funciones a desempeñar, un ordenador personal, una línea de banda ancha, cuenta de correo electrónico y medidas de seguridad adecuadas, facilitándole la Administración el acceso a los servidores con acceso seguro VPN, que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino.

Tercero. — Solicitudes:

Los interesados deberán presentar la solicitud en el Registro del Ayuntamiento dirigida al alcalde. Se resolverá en el plazo de un mes la solicitud presentada por el interesado desde que haya tenido entrada en el registro. A falta de resolución expresa y suficientemente motivada, el silencio será estimatorio.

Cuarto. — Procedimiento y criterios de selección:**a) Criterios relativos a la persona:**

Con el fin de abarcar el mayor espectro de situaciones personales, familiares o de otro tipo que motiven el interés del empleado por el teletrabajo, se tendrán en cuenta entre otras que pudieran ser objetivamente apreciadas por el órgano de selección las siguientes circunstancias:

—Atención a hijos y familiares a su cargo o atención a otras personas dependientes por circunstancias personales debidamente acreditadas que se puedan valorar objetivamente.

—Necesidad de cuidado de la propia salud en circunstancias tales como convalecencias, tratamientos de larga duración y reincorporación tras bajas prolongadas. Se requerirá acreditación mediante informe médico.

—Necesidades derivadas de dificultades en la movilidad, sean temporales o permanentes.

—Necesidades derivadas de discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales.

—Distancia del domicilio habitual al centro de trabajo.

—Situaciones puntuales de formación y capacitación.

b) Criterios organizativos:

Se valorará que la prestación del servicio y el resultado del trabajo a la que está adscrito el empleado no se vean comprometidos, para lo cual se tendrá en cuenta la distribución del tiempo de teletrabajo, las tareas concretas que puedan ser susceptibles de desarrollarse fuera del centro de trabajo, así como de supervisión y control en cuanto a su desarrollo y plazos de ejecución.

c) Finalizada la evaluación de solicitudes, el alcalde, mediante decreto, concederá o denegará la solicitud de teletrabajo efectuada por el trabajador. La denegación deberá ser suficientemente motivada. El silencio es estimatorio.

Art. 12. Calendario laboral.

Durante el año 2016 y siguientes, los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y el Excmo. Ayuntamiento de Mallén.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborables y no recuperables. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado.

El personal laboral que por específicas peculiaridades de su trabajo deba prestar servicio en los días que como inhábiles vienen recogidos en el calendario laboral será compensado con el disfrute de un día de permiso, señalado por el empleado público/a con la conformidad de la Alcaldía.

Cuando una festividad local, nacional o autonómica coincida con sábado o día laborable se podrá disfrutar como día de libre disposición hasta el 15 de febrero.

DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS ESPECIALES.

La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos salvo Convenio en contrario con el empleado público.

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

En aquellos servicios en que sea posible se implantará, previa negociación con la representación de los empleados públicos, la modalidad de horario flexible que garantice la cobertura del servicio durante el período de atención al público y el cumplimiento de la jornada laboral.

Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de cinco días consecutivos.

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

Durante la celebración de las fiestas patronales de septiembre, todos los empleados públicos, salvo cuando resulte incompatible por necesidades del servicio, podrán disfrutar de una jornada laboral que se reducirá en un 50%, computándose como jornada completa de trabajo, pudiendo ser por días completos, en cuyo caso se limitará a un máximo de tres días por semana, o en una parte de la jornada diaria. En el caso de que cualquier servicio requiera de ser atendido durante toda la jornada, se establecerá una compensación económica que deberá fijarse de mutuo acuerdo por ambas partes antes del comienzo de las fiestas patronales.

Si el empleado público no disfrutase de la reducción de jornada de esos días, serán objeto de compensación con otras horas de permiso, elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos, vacaciones anuales u otros.

Art. 13. Asuntos particulares

Todo empleado público, previo aviso de dos días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de ocho días por razones particulares, cada año o los que correspondan proporcionalmente en función de los días trabajados, que tendrán el carácter de no recuperable, y que no requerirán justificación.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, y se estará a las posibles ampliaciones del número de días reconocidos en la normativa vigente para la atención de asuntos particulares de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, que modifican el artículo 48.1 k) del vigente Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público (EPB)

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente en razón al 50% de la plantilla, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo. Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse este única y exclusivamente, hasta el 15 de marzo del año siguiente.

A partir del 20 de diciembre de cada año, y hasta el 15 de febrero del siguiente, solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Se establecerán hasta dos días adicionales de permiso por asuntos particulares al cumplir el sexto trienio, incrementándose, como máximo, en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Art. 14. Vacaciones anuales.

1. Régimen general.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles por año completo de servicios o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos en caso de no alcanzar el año completo.

A estos efectos, no se considerarán días hábiles los sábados, salvo que en el cuadro horario del personal afectado tengan tal carácter, percibiéndose durante el mismo remuneración en cuantía idéntica a cuando despliega su actividad, según la media obtenida del año.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles o cinco días sueltos según las necesidades del empleado público, en todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses antes del período fijado como vacacional.

El personal que acredite a uno de enero de cada año los servicios reconocidos en la Administración podrá solicitar y disfrutar un período de vacaciones anuales de los siguientes días hábiles que se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad:

- Quince años reconocidos: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años reconocidos: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años reconocidos: Veinticinco días hábiles.
- Treinta años o más reconocidos: Veintiséis días hábiles.

Las vacaciones y su fecha de disfrute se comunicarán a los empleados públicos por la Administración al menos con dos meses de antelación y se expondrán en el tablón de anuncios.

2. Condiciones especiales de disfrute.

Deberán disfrutarse preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Cuando dentro del citado período se cerrase algún centro y/o no hubiese actividad, el personal a él adscrito disfrutará sus vacaciones anuales en esas fechas. A solicitud de los empleados públicos y siempre sometidos a las necesidades del servicio podrán autorizarse períodos vacacionales fuera del período indicado.

El plan de vacaciones se elaborará antes del día 1 de mayo de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas particularidades no puedan realizarse en esa fecha.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, los empleados públicos vinculados con contrato indefinido a tiempo parcial, fijos discontinuos o temporales disfrutarán sus vacaciones fuera del período de máxima actividad o del período que motiva sus llamamientos o incorporación al puesto de trabajo.

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

3. Régimen de vacaciones del personal temporal.

El empleado público temporal disfrutará sus vacaciones anuales conforme a los criterios señalados anteriormente, de tal forma que ningún período vacacional sea inferior a cinco días hábiles, salvo circunstancias excepcionales, para lo cual una vez que se devengue el derecho a cinco días hábiles podrá facilitarse este período vacacional. Sin perjuicio de ello, el órgano competente podrá autorizar otros períodos, hasta el máximo previsto cuando razones derivadas del desarrollo de los servicios determinen como mejor opción organizativa la agrupación de las vacaciones de la persona en el período ordinario comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año natural.

Asimismo deberá disfrutar y liquidar el período de vacaciones generado con carácter previo a la finalización de su contrato. A tal efecto, los órganos competentes deberán adoptar las medidas precisas para que en el momento del cese este personal tenga acreditado y disfrutado el período de vacaciones correspondiente.

No se acreditarán ni abonarán en nómina cantidad alguna por vacaciones no disfrutadas, salvo que no se hayan disfrutado las vacaciones del personal laboral temporal por causas imprevistas, imprevisibles o involuntarias.

4. Para determinar dentro de un servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

1) 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 su Jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

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

3) En aquellos centros donde hubieran de establecerse turnos para el disfrute de las vacaciones, estos se acordarán entre el Ayuntamiento y los representantes de los empleados públicos, teniendo en cuenta la legislación vigente al efecto.

Si por causas de necesidades del servicio, suficiente y concretamente motivadas, se modifican por parte de la Administración los períodos vacacionales ya concedidos, deberá comunicarse por escrito al interesado, con al menos diez días naturales de antelación. En este caso, se compensará al empleado público con diez días naturales más de vacaciones a su elección.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no contemplado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado el período vacacional.

Excepcionalmente, el personal indefinido y el personal contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Art. 15. Permisos.

1. Cuestiones generales.

Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, solo los estrictamente necesarios.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el empleado público lo comunique previamente, siempre que sea posible, a la Administración, justificándolo debidamente, salvo los días por asuntos particulares. Igualmente se justificará por escrito su denegación.

La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario, sin perjuicio de las sanciones previstas en este convenio. Se informará bimestralmente a los representantes de los empleados públicos de los casos que se produzcan.

2. Clasificación.

• Permisos por circunstancias familiares y personales:

Los empleados públicos, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

1. Por fallecimiento:

Los empleados públicos tendrán derecho a tres días hábiles si este se produce en la localidad de trabajo, y cinco días hábiles si se produce fuera de la localidad de lugar de trabajo, en caso de fallecimiento de cónyuge o parejas estables no casadas, hijos, padres y hermanos y resto de parientes de primer grado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles si se produce en la localidad de trabajo y cuatro si se produce fuera de la localidad de trabajo.

• Justificante: Fotocopia de certificado de defunción.

2. Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización:

Los empleados públicos tendrán derecho a tres días hábiles si se produce en la localidad de trabajo, ampliables a cinco días si se produce fuera de la localidad de trabajo, por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera cuidado o reposo domiciliario, del cónyuge, parejas estables no casadas, hijos, padres hermanos y resto de parientes de primer grado.

En el caso del resto de parientes hasta el segundo grado, los funcionarios tendrán derecho a dos días hábiles si se produce el hecho en la localidad, ampliables a cuatro días hábiles si produce el hecho fuera de la localidad de trabajo.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días indicados a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad,

este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del afectado haya estado hospitalizado.

Se entenderá que existe enfermedad grave cuando se produzca una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una asistencia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico —en ambos casos— en el que conste expresamente que la persona afectada se encuentra hospitalizada o en domicilio particular requiere necesariamente la atención y cuidados de otra persona.

- Justificante: Fotocopia del certificado médico.

3. Licencia por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas:

Se tendrá derecho a veinte días naturales, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración o inscripción, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un Registro de Parejas Estables no Casadas no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

• Justificante: Fotocopia del libro de familia o certificado del Registro de Parejas Estables no Casadas.

4. Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días hábiles desde la firma de la resolución judicial o canónica:

- Justificante: Fotocopia de la resolución canónica o judicial.

5. Por traslado de domicilio acreditado, tres días naturales por traslado del domicilio habitual:

- Justificante: Documento que acredite el traslado o declaración jurada.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine en la normativa vigente.

7. Para concurrir a exámenes y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

- Justificante: Documento del profesor o del centro educativo que lo acredite.

8. Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales. Las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

• Justificante: Justificación de la necesidad de realización durante la jornada, así como documentación acreditativa de haber realizado tales actividades debidamente acreditada.

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

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

• Justificante: Fotocopia de libro de familia o certificado de nacimiento y parte médico de hospitalización.

10. Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Incluye, entre otros supuestos, la asistencia a juicio como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado, trámites con otras Administraciones, otras entidades u organismos públicos o privados, personas física o jurídicas públicas o privadas y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

11. Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida y previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

- Justificante: El justificante médico.

12. Acompañamiento al médico a hijos menores, cónyuges y parientes dentro del primer grado. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o siendo mayores discapacitados o personas dependientes, asimismo a cónyuges y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

La asistencia médica con hijos menores de 18 años, o siendo mayores discapacitados o personas dependientes sin limitación de horas, y para el resto de familiares con el límite de veinte horas para la asistencia sanitaria al médico generalista. Para acudir al médico especialista el tiempo indispensable.

- Justificante: El justificante médico.

13. Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

• Justificante: Aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

14. Para asistir a cursos, jornadas, seminarios, ferias o similares, a los que asista el personal municipal, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del empleado público, con la debida justificación.

- Justificante: Aportando la admisión al curso, jornada, seminario o similares.

Los empleados públicos tendrán los siguientes permisos:

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

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

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor Empleado público, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos

posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

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

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

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

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

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

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

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

Los permisos se entenderán referidos a días laborables, excepto en los apartados que se indiquen días hábiles, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el período de disfrute de aquél, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el empleado público.

El jefe de la Unidad o director del centro de trabajo podrán exigir la debida justificación al empleado público a fin de determinar que el tiempo empleado ha satisfecho en su integridad la necesidad de ausencia que ha ocasionado la contingencia.

Art. 16. *Licencias.*

Los/las trabajadores/as tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una ausencia diaria del trabajo de hora y media los nueve primeros meses y de una hora los tres meses restantes, que podrán dividirse en dos fracciones al principio y al final de la jornada, o en su totalidad (1,5 horas los nueve primeros meses y 1 hora los tres meses restantes) al inicio o al final de la misma. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá avisar a la empresa

con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Se permite “compartir o repartir” el período de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

LICENCIA SIN SUELDO.

El personal afectado por este convenio, y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados. No se tendrá derecho a retribución alguna, sin perjuicio de ser computables a efectos de antigüedad en todo caso.

LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los trabajadores/as se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal.

La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo/a correspondiente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo/a remitiéndose este en un plazo no superior a dos (2) días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado/a.

En los casos de enfermedad o accidente común o laboral de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal. La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente.

La percepción económica por IT será la siguiente:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes: Durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo que suponga un 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo ambos inclusive se reconoce un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad social, alcance al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día vigésimo primero, inclusive, y hasta el final de la situación de incapacidad temporal el complemento retributivo completará la prestación de la Seguridad social alcanzando el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

—Hospitalización: Las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

—Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios del Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que se inicien durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto.

En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día en que el empleado se persone en el médico de atención primaria y los dos días siguientes. Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en la Corporación

AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DEN LUGAR A INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los días de ausencia al trabajo motivada por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal comportarán la deducción de retribuciones del 50% prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Este descuento no será de aplicación a cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos.

Art. 17. Disminución de jornada por guarda legal e interés particular.

1) Cuestión general.

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

2) 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.

3) De una persona con discapacidad o cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida 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.

4) 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 contenido en el artículo 13 de este capítulo.

5) De hijos prematuros.

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

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

REDUCCIÓN DE JORNADA POR INTERÉS PARTICULAR.

Los empleados públicos que ocupen puesto de nivel inferior a 24 podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9:00 a las 14:00 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

Art. 18. Los delegados de personal y el comité de empresa se comprometen por el presente convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

Art. 19. En la materia a que hace referencia el presente capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 20. Situaciones administrativas.

En relación con las situaciones del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 365/95, de 10 de marzo, o modificaciones posteriores.

La situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas.

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público.
- Por interés particular.
- Por agrupación familiar.
- Para el cuidado de hijos o familiares.
- Por cargo sindical.
- Voluntaria con una duración mínima de un año y sin límite de duración.
- Forzosa por expectativa de destino.
- Por violencia de género en los términos legalmente establecidos.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS.

a) Duración y cómputo.

Los empleados públicos tendrán 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 períodos 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 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.

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

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 períodos 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.

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

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR.

a) Duración.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como Empleado público de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración pública, organismos autónomos, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos.

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

c) Reingreso.

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

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

VIOLENCIA DE GÉNERO.

a) Reducción de su jornada de trabajo.

Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada pública: las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

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

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 empleado público 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, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

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

IGUALDAD DE GÉNERO.

—Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Para garantizar este principio, se dará cumplimiento a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a las demás normas legales que la desarrollen.

El Ayuntamiento removerá los obstáculos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadoras y trabajadores con el objetivo de cumplir con el principio de igualdad.

—Plan de igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por otro lado, el artículo 14 de la Constitución española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional octava del Estatuto Básico del Empleado Público, la Corporación deberá elaborar y aplicar un Plan de igualdad.

En la elaboración y aplicación del Plan de igualdad participará la representación de los empleados públicos y el texto se incorporará, como anexo, al presente convenio colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Para la aplicación de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad se asignará anualmente la correspondiente partida presupuestaria. El Plan de Igualdad tendrá como objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de este Ayuntamiento.
- Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de un año para estudiar la situación real de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la plantilla de los empleados públicos. Una vez estudiada y valorada con detalle la situación, decidirá sobre la elaboración y aplicación del Plan de igualdad.

—Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La Administración, todo su personal, incluyendo a sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En concreto, sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones, garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realiza siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Queda, por tanto, expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que del vigente Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público (EPB), proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de un año se negociará con la representación de los empleados públicos un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, cuyo texto se incorporará, como anexo, al presente convenio Colectivo y en los posteriores que lo sustituyan.

Con carácter general, se dará cumplimiento a las disposiciones del Código de Conducta para combatir el acoso sexual, recogido en la Recomendación de la comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/131/CEE).

CAPÍTULO V

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

Art. 21. Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:

- La determinación y aplicación de las retribuciones.
- La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.
- La clasificación de puestos de trabajo.
- La promoción interna, formación y perfeccionamiento.
- Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los empleados públicos.
- Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- Medidas sobre salud laboral.

Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, carrera profesional, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Art. 22. *Acceso.*

Durante el primer trimestre de cada año natural, como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

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

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

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

La legislación aplicable en relación con el ingreso del personal laboral al servicio de la Administración Local será la determinada en materia de acceso de los empleados públicos a la Administración, en la legislación vigente:

- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público (EPB).
- Ley 7/85, 2 de abril, Ley de Bases de Régimen Local.
- Ley 7/99, 9 de abril, de Administración Local de Aragón.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio. Procedimientos de Selección.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. Reglamento General de Ingreso del Personal
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública.

Acceso de personas con discapacidad: La Corporación reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para personas con discapacidad que la legislación prevé, cumpliendo así la normativa vigente el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

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

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la Función Pública o la Promoción Interna.

Art. 23. *Promoción y consolidación de empleo.*

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

El Ayuntamiento se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible supere el procedimiento selectivo para ello, con independencia de los turnos libres.

La promoción profesional de los empleados públicos supone la posibilidad de la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un grado de complemento de destino superior.

Requisitos: La promoción dentro de cada grupo entre un grado y el inmediatamente superior, se hará cada dos años con unas horas determinadas de formación, relacionada esta con el entorno del trabajo desarrollado por el empleado público, hasta el máximo permitido por la ley en cada categoría profesional. La formación requerida para cada uno de los grupos será de treinta horas para los grupos

CONVERSIÓN DE PLAZAS TEMPORALES EN FIJAS: CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO.

Durante el período de vigencia del presente acuerdo se desarrollará un programa de conversión de empleo de carácter temporal en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente y no coyuntural, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

En el caso de servicios que tienen carácter estacional se hará uso de las modalidades de contratación de fijo discontinuo y de indefinido a tiempo parcial. La misma medida, como fijo discontinuo, se adoptará para quienes hayan mantenido contratos temporales con llamamiento anual para la misma actividad en las tres últimas campañas.

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

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición.

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

En la fase de concurso se valorará:

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

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

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

La valoración de la fase de concurso no será nunca inferior al 45% de la máxima nota final.

Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

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

Art. 24. *Formación.*

Los empleados públicos tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones central, periférica, autonómica y local.

Los empleados públicos que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del empleado público, en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 25.º *Las retribuciones serán las siguientes.*

Conceptos retributivos: A efectos de lo establecido en otros artículos se considerarán retribuciones básicas el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias.

Serán retribuciones complementarias el complemento de destino, complemento específico, y, en su caso, el complemento de productividad y la gratificación por servicios extraordinarios.

Las retribuciones finales para 2016 serán las que figuran en los anexos que se acompañan al presente convenio. Igualmente los empleados públicos percibirán las indemnizaciones establecidas en cada caso por la legislación vigente.

SUELDO: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en doce mensualidades, cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo a los grupos señalados en el anexo correspondiente.

TRIENIOS: Es la parte de retribución que corresponde al empleado público por reconocimiento de cada trienio de servicios efectivos prestados. Los trienios se perfeccionarán automáticamente el día en que cumplan tres, o múltiplo de tres años de servicio y tendrán efectos económicos desde el día primero del mes en que hubieran perfeccionado.

A estos efectos, se computarán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los empleados públicos acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias, con el 100% de las retribuciones. Se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre.

A los empleados públicos que ingresen o cesen en el transcurso del año se les abonarán las gratificaciones extraordinarias prorrateando su importe en relación al tiempo de servicio prestado dentro del semestre, para lo cual computará como unidad completa a partir de quince días trabajados.

Art. 26. *Complemento de destino.*

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en la RPT, en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Las cuantías correspondientes al ejercicio 2016 son las establecidas en el anexo correspondiente.

	Mínimo	Máximo
Subgrupo A1	20	30
Subgrupo A2	16	26
Grupo B	16	26
Subgrupo C1	11	22
Subgrupo C2	9	18
Agrupación profesional	7	14

Quedará pendiente de revisión RPT de funcionarios y personal laboral en 2016

Art. 27. *Complemento específico y de productividad.*

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

Se consideran componentes variables del Complemento Específico, además de los conceptos especificados en el apartado anterior, a partir de la firma del presente convenio y de la adopción del oportuno acuerdo Plenario.

Para el personal que realiza su trabajo delante de un puesto informático, el Ayuntamiento de Mallén se compromete a la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo afectados.

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

Art. 28. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional, y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el empleado público el número de ochenta horas extraordinarias al año.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el empleado público exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Alcaldía. No se computarán sobre la cuenta de ochenta horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias se retribuirán para el año 2016 al valor que se recoge en el anexo. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, este se computará a razón de una hora treinta minutos por hora normal, dos hora por hora festiva o nocturna y dos horas treinta minutos por hora festiva y nocturna extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del empleado público.

Art. 29. *Quebranto de moneda.*

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

Art. 30. *Anticipos.*

Los empleados públicos podrán solicitar en concepto de anticipo de nómina hasta dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de doce mensualidades, en caso de haber sido solicitada una mensualidad, y en catorce si estas hubieran sido dos. Se concederán por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta

que no haya sido amortizado el anterior. La concesión de estos anticipos se realizará en todos los casos por el jefe de personal. El empleado deberá tener una antigüedad mínima de un año.

No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite.

Asimismo no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar al Ayuntamiento en el momento de la misma.

Para el empleado público temporal se tendrá en cuenta su relación laboral contractual con el Ayuntamiento para la concesión del anticipo.

No podrá concederse anticipo alguno hasta no haber sido amortizado el anterior.

Art. 31. *Anticipo de sueldo devengado.*

Todo el personal municipal tendrá derecho a percibir en caso de urgente necesidad un anticipo del 90% de las retribuciones mensuales ordinarias que haya devengado en el momento de efectuar la solicitud de su anticipo. Dicha cantidad se le retendrá automáticamente en la nómina del mismo mes.

Art. 32. *Estructura de la nómina.*

La nómina vendrá estructurada por los siguientes conceptos:

— Deberá constar puesto y nivel.

— Sueldo.

— Antigüedad.

— Complemento de destino.

— Complemento específico.

Para cada uno de los complementos y conceptos se especificará el mes a que corresponde.

Art. 33. *Desplazamientos.*

Cuando el funcionario, en su jornada laboral, haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o, en su defecto, el importe del transporte público (si lo hubiera o en su defecto otro transporte), abonándosele en la nómina.

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

Art. 34. *Jubilación.*

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal trabajador, se regirán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos trabajadores que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

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

El personal municipal podrá acceder a la jubilación parcial, según la legislación vigente. El Ayuntamiento facilitará dicho acceso y, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Art. 35. *Premio por antigüedad.*

Se establece un premio por antigüedad en la Administración consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

— Cumplidos veinticinco años de servicio en la Administración, el empleado público podrá optar por disfrutar de veintiséis días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los veinticinco días antes mencionados. Cuando el empleado público haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir veinticinco años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero. En caso de que un empleado público no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir veinticinco años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El empleado público que no complete veinticinco años de servicio, hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

Art. 36. *Premio de jubilación.*

Se establece una ayuda de 1.000 euros cuando el empleado público se jubile por edad, ya sea forzosa o anticipada, invalidez permanente y absoluta, o por invalidez permanente y total, que será percibida por el interesado por una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por los servicios del IASS.

Esta ayuda solo afectará al personal que tenga una antigüedad en el Ayuntamiento de Mallén de diez años.

Art. 37. *Seguro de vida.*

El Ayuntamiento garantiza un seguro colectivo de accidentes veinticuatro horas para todo el personal para el que es de aplicación este convenio cubriendo los siguientes riesgos:

— Fallecimiento natural.

— Fallecimiento por accidente.

— Invalidez permanente absoluta.

— Fallecimiento por accidente laboral.

— Gran invalidez.

Dicho seguro entrará en vigor una vez sea contratado, siguiendo los procedimientos de contratación para las Administraciones públicas. No obstante, previamente se acordarán con el delegado de personal los capitales cubiertos, en función de la disponibilidad presupuestaria.

Art. 38. *Justificación de haberes.*

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

Art. 39. *Ayudas por prótesis.*

Todos los empleados municipales, cónyuges y descendientes que conviven o estén a su cargo tendrán derecho a percibir una cantidad máxima de 200 euros anuales por empleado público, en los siguientes supuestos:

— Gafas, hasta el máximo anual.

— Lentillas, hasta el máximo anual.

— Empaste, hasta el máximo anual.

— Limpieza bucal, hasta el máximo anual.

— Prótesis dental, hasta el máximo anual.

— Ortopedias, hasta el máximo anual.

— Audífonos, hasta el máximo anual.

— Plantillas.

Si se produjese la rotura de las gafas o prótesis a lo largo del año durante el desempeño de sus tareas habituales, se procederá a la sustitución con el límite 500 euros anuales, siempre que el empleado público demuestre que ha actuado con diligencia del desempeño de su puesto de trabajo, utilizando para ello los EPI indicados para cada caso.

Para percibir estas ayudas, el empleado deberá tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio del Ayuntamiento de Mallén y presentar la correspondiente factura.

El importe referido de 200 euros será aplicable al año 2016 y será actualizado según bases de ejecución del presupuesto del Ayuntamiento.

OTRAS MEJORAS:

1. Apoyo familiar:

El Ayuntamiento de Mallén hará efectivo al empleado público a su servicio, con carácter mensual, por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado para toda actividad laboral y mayores dependientes de primer grado legalmente reconocidos la cantidad de 50 euros.

2. Piscinas municipales:

Para los empleados públicos, cónyuge, pareja estables no casadas e hijos el abono de la piscina municipal será gratuito. No se incluye ninguna otra actividad o curso que se realice en la piscina municipal.

Para poder ser beneficiario de estas ayudas se deberá tener una antigüedad mínima de seis meses en el Ayuntamiento.

Art. 40. *Defensa y asesoramiento.*

El Ayuntamiento asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos.

A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil. El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público o ser el Ayuntamiento el demandante.

Cuando cualquier empleado 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 utilice en las actuaciones judiciales antes mencionadas será considerado como de trabajo efectivo.

Art. 41. *Protección de la salud-escala auxiliar.*

Para todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

ASISTENCIA SANITARIA

Art. 42. *Asistencia sanitaria.*

La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento, circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, aprobado por el vigente Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 43. *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo se estará a la normativa comunitaria.

Art. 44. *El delegado/a de prevención.*

Constituye la representación de los empleados públicos/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencia del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 45. *Medidas preventivas.*

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

REVISIONES MÉDICAS. Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladarse con total garantía de confidencialidad. En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

CAPÍTULO XI

RÉGIMEN DE VESTUARIO

Art. 46. *Vestuario.*

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

El vestuario que proceda se entregará a los empleados públicos que tengan este derecho y estén en servicio activo antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Prevía negociación con el delegado de prevención, se elaborará un reglamento de vestuario, que especificará el tipo de prendas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como la carencia de tiempo de reposición del mismo en atención a la seguridad e higiene en el trabajo.

CAPÍTULO XII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 47. *El delegado de personal.*

El delegado de Personal es el órgano específico de representación de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el art. 4 de la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Art. 48. *Derechos sindicales.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

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

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario, y en contratación de personal.

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

Art. 49. *Garantías.*

1. Todos los delegados de personal, miembros de comité de empresa o Juntas de Personal y delegados sindicales dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marqué la ley para el ejercicio de sus funciones de representación, son quince horas mensuales.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la entidad local en horas de trabajo, ni las referidas a asistencias a órganos de la entidad local, o procesos de negociación o selección de personal.

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el Sindicato al que pertenezcan.

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales los la representación legal de los empleados públicos dispondrán de las facilidades necesarias para

informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al jefe del Servicio correspondiente, y si procede posterior justificación de su utilización.

3. La representación legal de los empleados públicos tendrá, entre otras, las siguientes garantías

a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

b) Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones, durante el período de su mandato, en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en las leyes civiles y penales.

c) No podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

e) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

Art. 50. *Representación sindical.*

1. La representación sindical es el órgano interlocutor de los Sindicatos que han obtenido representación en la Administración local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los delegados de personal, comités de empresa y Juntas de Personal, son los órganos de representación legal de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, esta se ejercerá a través de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

Art. 51. *Del derecho de acción sindical.*

La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales legalmente constituidas un local para la realización de sus funciones que reúna condiciones dignas y dotadas del mobiliario y material necesario para desarrollar sus actividades.

La Corporación facilitará el que todos los servicios municipales cuenten con tabloneros de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del delegado de personal, comité de empresa o sección sindical, y autorizará la utilización de maquinaria de reproducción gráfica sin perturbar el normal desenvolvimiento de los servicios.

Art. 52. *Derecho de reunión.*

1.º Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado de personal.

b) El delegado de personal.

c) Cualesquiera empleado públicos del Ayuntamiento siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2.º Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Alcaldía y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

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

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

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 53. Los empleados públicos podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas de los empleados públicos, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Art. 54. *Faltas leves.*

—La incorrección (continuada) con el público

—El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas

—La no comunicación con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo

—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes

—Las faltas de puntualidad sin causa justificada, tres días al mes

—El descuido en conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios

—En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal

—La no presentación de los partes de baja y de conformidad de enfermedad en el plazo legalmente señalado

Art. 55. *Faltas graves.*

—La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás empleados públicos independientemente de su categoría profesional

—El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio

—La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo
—La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando deriven riesgos para la salud y la integridad física del empleado público o de los empleados públicos

—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes

—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas

—La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no

—La simulación o encubrimiento de faltas de otros empleados públicos la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal

—La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos

—El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad

—La reincidencia en la comisión de faltas leves dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas

—El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas

Art. 56. *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.

Art. 57. *Sanciones a faltas.*

• Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

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

• Por faltas graves:

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

• Por faltas muy graves:

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

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

—Cualquier otra que se establezca por Ley.

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.

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.

Art. 58. *Tramitación de expedientes.*

Los expedientes disciplinarios, cuya iniciación se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Empleados públicos de la Administración del Estado.

El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la Representación de los empleados públicos.

Art. 59. *Prescripción de las faltas.*

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que 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.

Art. 60. *Faltas superiores*

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

Art. 61. *Procedimiento de denuncia.*

Todo empleado público/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Art. 62. *Presunción de inocencia*

Todos los empleados públicos 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.

— Adicional 1.^ª. 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 este, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho

— Adicional 2.^ª. Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría.

El empleado público que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice, o como compensación a la diferencia retributiva o a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo.

— Adicional 3.^ª. Valoración de los puestos de trabajo.

Durante la vigencia del convenio, dada la situación novedosa de la negociación del convenio, así como las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo si lo hay en el complemento de puesto de trabajo.

Disposiciones adicionales

Primera. — Referencias terminológicas.

—Las referencias al cónyuge incluirán también a las personas que se encuentren ligadas de forma permanente por análoga relación de afectividad a la conyugal cuando figure inscrita como tal en el registro de parejas estables no casadas.

—Las referencias a lo hijos incluirán también aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge.

Segunda. — Masa salarial.

Como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, no podrá experimentar ningún incremento las cuantías de las retribuciones del personal al servicio del sector público y la masa salarial no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Se aplicarán las medidas y mejoras establecidas en el presente Acuerdo en tanto en cuanto no implique un incremento de la masa salarial o hasta el Estado establezca otra cosa.

Disposición transitoria

El Decreto 176/2014, de 4 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento que regula el sistema de ayudas de acción social

a favor de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, será de aplicación al personal de este Ayuntamiento en virtud del artículo 235.3 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, siempre que no implique un incremento de la masa salarial. Se faculta al Alcalde para la adaptación del procedimiento de solicitud de dichas ayudas, tramitación y concesión de las mismas.

Las referencias de dicho decreto que se hacen a los órganos propios de la DGA se entenderán hechas a los órganos equivalentes de este Ayuntamiento.

Las cuantías se actualizarán en la forma que se establece la disposición adicional quinta de dicho decreto.

ANEXO NÚM. I

Grados de parentesco

GRADOS	TITULAR/CÓNYUGE			
1º	Padre/ Madre	Suegro/ suegra	Hijo/ hija	Yerno/ nuera
2º	Abuelo/ Abuela	Hermano/ Hermana	Cuñado/ Cuñada	Nieto/ Nieta
3º	Bisabuelo/ Bisabuela	Tío/ Tía	Sobrino/ Sobrina	Biznieta/ Biznieta
4º	Primo/Prima			