

**ACUERDO DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN
LOCAL DE ARAGÓN**

En Zaragoza, a cinco de junio de dos mil quince

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo
- Art. 2.- Ámbito personal
- Art. 3.- Ámbito temporal
- Art. 4.- Indivisibilidad del Acuerdo.....

CAPÍTULO II - PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

- Art. 5.- Denuncia y prórroga del Acuerdo
- Art. 6.- Comisión de Seguimiento
- Art.6. Bis.- Comisiones Paritarias locales de Seguimiento

CAPÍTULO III - CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

- Art. 7.- Condiciones más favorables.....
- Art. 8.- Compensación
- Art. 9.- Absorción
- Art. 10.- Unidad del Acuerdo

CAPÍTULO IV - PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

- Art. 11.- Organización del trabajo.....
- Art. 12.- Clasificación profesional.....
- Art. 13.- Relación de puestos de trabajo.....
- Art. 14.- Organización interna.....
- Art. 15.- Registro administrativo del personal.....
- Art. 16.- Jornada laboral.....
- Art. 17.- Calendario laboral.....
- Art. 18.- Horario especial.....
- Art. 19.- Vacaciones anuales.....
- Art. 20.- Permisos.....
- Art. 21.- Licencias
- Art. 22.- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.....
- Art. 23.- Jornada reducida por interés particular.....
- Art. 24.- Situaciones laborales.....

CAPÍTULO V – IGUALDAD DE GÉNERO

- Art. 25.- Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.....
- Art. 26.- Plan de Igualdad.....
- Art. 27.- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....
- Art. 28.- Violencia de Género.....

CAPÍTULO VI – ACCESO, PROVISIÓN Y FORMACIÓN

- Art. 29.- Empleo estable.....
- Art. 30.- Proceso de consolidación de empleo.....
- Art. 31.- Acceso y oferta de empleo público.....
- Art. 32.- Provisión.....
- Art. 33.- Acceso de disminuidos físicos.....
- Art. 34.- Contratación laboral. Bolsas de trabajo.....
- Art. 35.- Movilidad funcional. Encomienda de funciones.....
- Art. 36.- Formación y cualificación profesional.....
- Art. 37.- Jubilación.....

CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS

- Art. 38.- Retribuciones básicas.....
- Art. 39.- Plus de Convenio
- Art. 40.- Complemento de Puesto de Trabajo
- Art. 41.- Horas extraordinarias.....
- Art. 42.- Antigüedad.....
- Art. 43.- Pagas extraordinarias.....
- Art. 44.- Incentivos y pluses.....
- Art. 45.- Dietas y desplazamientos.....
- Art. 46.- Nómina.....
- Art. 47.- Quebranto de moneda.....
- Art. 48.- Incremento retributivo.....
- Art. 49.- Gratificaciones por servicios extraordinarios.....
- Art. 50.- Incapacidad Temporal.....

CAPÍTULO VIII – GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

- Art.51.- Mejora de la calidad de los servicios.....

CAPÍTULO IX - ACCIÓN SOCIAL

- Art. 52.- Fondo social.....
- Art. 53.- Seguro de vida, muerte e invalidez.....

CAPÍTULO X - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Art. 54.- Normativa aplicable
- Art. 55.- Medidas preventivas.....
- Art. 56.- Comité de seguridad y salud. Delegado/as de Prevención
- Art. 57.- Vigilancia de la Salud
- Art. 58.- Útiles de trabajo y vestuario.....
- Art. 59.- Coordinación de actividades empresariales
- Art. 60.- Adaptación al puesto de trabajo
- Art. 61.- Protección del embarazo
- Art. 62.- Del medio ambiente

CAPÍTULO XI - DERECHOS SINDICALES

- Art. 63.- Derechos de representación.....
- Art. 64.- Derecho de reunión

CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 65.- Régimen disciplinario
- Art. 66.- Ejercicio de la potestad disciplinaria
- Art. 67.- Faltas disciplinarias
- Art. 68.- Sanciones
- Art. 69.- Prescripción de las faltas y sanciones
- Art. 70.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales
- Art. 71.- Presunción de inocencia
- Art. 72.- Asesoramiento y defensa legal
- Art. 73.- Despido improcedente

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición Adicional Primera
- Disposición Adicional Segunda
- Disposición Adicional Tercera
- Disposición Adicional Cuarta

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con fecha quince de julio de dos mil cinco (15/07/2005) se constituyó la **Mesa General de Administración Local de Aragón**, integrada por la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias, y las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Administración Local de Aragón: UGT, CC.OO y CSIF.

Las partes integrantes de la Mesa firmaron, el veintidós de julio de dos mil cinco, la ***“Declaración para el Diálogo social en la Administración Local de Aragón”***.

A continuación, se inició un procedimiento de diálogo y negociación entre las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón, que culminó con la firma, el día veintiocho de septiembre de dos mil seis (28/09/2006), del ***“Acuerdo Marco sobre las condiciones laborales y de la negociación colectiva en el ámbito de la Administración Local de la Comunidad Autónoma de Aragón”***.

Posteriormente, con fecha ocho de mayo de dos mil siete (08/05/2007), se aprobó el ***“Acuerdo de la FAMCP – Sindicatos sobre Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Laboral de los Empleados Públicos”***. Acuerdo que venía a modificar y completar el contenido del Acuerdo Marco para la Administración Local de Aragón referido en el párrafo anterior.

El dieciocho de julio de dos mil trece (18/07/2013), las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP - Sindicatos, suscribieron un **Acuerdo de Recomendaciones**, y entre otras, la siguiente: “a las Corporaciones Locales de la Comunidad Autónoma de Aragón, afectadas por una situación de bloqueo en la negociación, o en ausencia de la misma, la prórroga de sus respectivos Convenios Colectivos, Pactos y/o Acuerdos, hasta la firma de los nuevos Convenios Colectivos, Pactos y/o Acuerdos que le sustituyan, haciendo constar expresamente este extremo en el Acta de inicio y Constitución de la Mesa de Negociación, así como el período de negociación. Ha de entenderse esta recomendación en el contexto de un clima de diálogo abierto y entendimiento entre las Corporaciones Locales y los representantes de los Empleados Públicos, con el fin de conseguir los objetivos que se fijen”.

Es por todo ello que las partes integrantes de la Mesa coinciden en la necesidad de alcanzar un nuevo acuerdo, y seguir profundizando en las políticas de recursos humanos que termine con la disparidad existente, que permite una mejor prestación de los servicios públicos.

El presente proceso negociador en la Comunidad Autónoma de Aragón se debe situar en el contexto actual de las administraciones públicas, en la aplicación de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce en el artículo 34.2, la legitimación negociadora a las “asociaciones de municipios”, en las modificaciones de la legislación realizadas desde el Gobierno, y ello con la voluntad vertebrar y tratar de potenciar la articulación de los procesos de negociación, con el fin de homogeneizar las condiciones de trabajo de los empleados públicos (laborales y funcionarios) de las corporaciones locales de esta Comunidad, para simplificar la negociación posterior en cada una de las administraciones locales y respetando la especificidad de cada corporación.

Este proceso negociador respeta, en todo caso, la autonomía municipal, tal como la define la Constitución y la Carta Europea de Autonomía Local. Se admite, según esto, que, la organización del trabajo en las corporaciones locales, es competencia y responsabilidad de la administración local, admitiendo ambas partes el hecho de que la prestación de servicios, en el ámbito local, de una ágil, eficaz y eficiente, requiere la colaboración entre las corporaciones locales y los representantes de los empleados públicos de dicha administración, para que surtan efecto y alcance los objetivos que se fijan.

Es por ello que las partes coinciden en la necesidad de alcanzar un nuevo acuerdo, que sustituya al suscrito el 28 de septiembre de 2006, en el marco del EBEP, y seguir profundizando en las políticas de recursos humanos que termine con la situación de disparidad todavía existente, y sirva como referente para todas las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Aragón, fundamentalmente en materia de personal.

Este acuerdo para las administraciones locales será de mínimos, es decir, con respecto a las condiciones pactadas que ya tuvieran los empleados de las administraciones locales afectadas o de negociación futuras que pudieran darse, sin que en ningún caso el Acuerdo suponga un obstáculo al derecho a la negociación en cada corporación local que así lo manifieste.

Para garantizar la eficacia jurídica de la adhesión al acuerdo marco, los plenos de las corporaciones locales deberán ratificar el acuerdo alcanzado en la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP – SINDICATOS, por el que se aplicará de forma subsidiaria y en todo en lo que mejore las condiciones previamente pactadas si las hubiere.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Negociación, forma jurídica y ámbito del acuerdo

El presente Acuerdo para la Administración local tiene la consideración de marco legal y de mínimos por el que se regirán las relaciones entre los empleados públicos y las entidades locales de la Comunidad Autónoma de Aragón que los suscriban mediante acuerdo plenario, siéndoles de aplicación la totalidad del articulado salvo en aquello que resulte inaplicable por razón de la naturaleza jurídica de la relación de la que se trate.

Los principios de buena fe, lealtad y cooperación serán los inspiradores de la negociación colectiva y perseguirán la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, una mayor eficacia en el funcionamiento de la administración así como la calidad de los servicios que prestan a los ciudadanos.

El contenido del presente acuerdo, en el marco de la autonomía de la negociación colectiva en las entidades locales, podrá ser de aplicación en las mismas, sin perjuicio de las mejoras pactadas.

En todo caso el presente documento será el Acuerdo mínimo de aplicación en las entidades locales miembros de la FAMCP, siempre que lo hayan ratificado mediante el oportuno acuerdo de adhesión.

La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias impulsará, a través de su divulgación, la adhesión al Acuerdo alcanzado en la Mesa General de Administración Local de Aragón FAMCP – SINDICATOS, en aras de la homogeneización de las condiciones de trabajo de los empleados de la Administración local.

Artículo 2.- Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Acuerdo serán de aplicación al personal de la Corporación local y sus Organismos de ella dependiente, que así lo establezcan con sus trabajadores o con la representación sindical, y lo suscriban mediante Acuerdo Plenario.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación del artículo 20.1.b) de la Ley 30/1984 de 2 de agosto.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón y extenderá su vigencia hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete.

Si bien en las corporaciones locales que por medio de sus plenos corporativos aprueben la adhesión al presente acuerdo marco entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno.

Artículo 4.- Indivisibilidad del Acuerdo

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

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

CAPÍTULO II

PRÓRROGA Y SEGUIMIENTO

Artículo 5.- Denuncia y prórroga del Acuerdo

Se considerará tácitamente prorrogado en toda su extensión, por periodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia expresa de cualquiera de las partes con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de vencimiento.

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

La denuncia de la vigencia del presente Acuerdo será motivo para la reunión de la Mesa General de la Administración Local en Aragón, en la FAMCP, en el plazo máximo de un mes mediante convocatoria y/o por acuerdo con las organizaciones sindicales.

Artículo 6.- Comisión Seguimiento

Las funciones de seguimiento e interpretación del presente Acuerdo corresponderán a la Comisión de Seguimiento constituida al efecto, cuyas competencias y derechos serán:

- 1.- Velar por la aplicación de lo establecido en el presente Acuerdo.
- 2.- Interpretar y desarrollar sus normas cuando surjan dudas en su correcta aplicación.
- 3.- Recibir información previa de las materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal y sus organizaciones sindicales.
- 4.- Negociación previa a la adopción de acuerdos, cuando una de las partes lo estime necesario en los supuestos siguientes:
 - a) 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.
- 5.- Adecuación del texto del convenio a las modificaciones legales que se produzcan.

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 Acuerdo, teniendo la misma validez que éste.

Entre los miembros de la citada Comisión se designará un presidente y un secretario, siendo misión de éste levantar acta de las reuniones. Ambas partes podrán estar asistidas

por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del Acuerdo. 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.

Artículo 6. Bis.- Comisiones paritarias locales de Seguimiento.

1.- Con el objeto de examinar todas aquellas cuestiones que se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, en el ámbito de cada entidad local, se constituirá una Comisión Paritaria Local de Seguimiento que iniciará sus actuaciones una vez las partes decidan adherirse al presente Acuerdo.

2.- En caso de que las partes de la Comisión Paritaria Local de Seguimiento no se pongan de acuerdo sobre cualquier cuestión que afecte a la interpretación o aplicación del presente Acuerdo, formularán una consulta a la Comisión Paritaria General de Seguimiento, que resolverá sobre el objeto de la consulta en el plazo máximo de un mes. La decisión de la Comisión Paritaria General de Seguimiento será vinculante para las partes una vez les sea comunicada.

3.- Las decisiones de la Comisiones Paritarias Locales de Seguimiento serán de aplicación exclusivamente en la Administración de que se trate.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 7.- Condiciones más favorables

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

Artículo 8.- Compensación

Las condiciones y mejoras resultantes de este Acuerdo 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.

Artículo 9.- Absorción

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

Artículo 10.- Unidad del Acuerdo

El presente Acuerdo, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo inseparable y relacionado.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

CAPÍTULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 11.- Organización del trabajo

1.- La organización del trabajo es facultad de la Administración.

2.- Los cambios organizativos, individuales o colectivos que afecten al personal en la aplicación o modificación de algunas de las condiciones de trabajo previstas en el presente Acuerdo, se negociarán con los representantes sindicales, o en su defecto a la Comisión de Seguimiento.

Igualmente se notificará, el traslado total o parcial de instalaciones y el cese o modificación de la prestación de servicios, cuando afecten a personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

Artículo 12.- Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de las diferentes escalas, grupos y empleos en que puede ser agrupado el personal de acuerdo con la titulación o formación exigida, el puesto de trabajo y las funciones que efectivamente desempeñen.

La escala, grupo, subescala y empleo define la prestación laboral, las funciones a desempeñar y determina la promoción profesional.

De conformidad con la legislación vigente, se establecen seis grupos de clasificación cuya ordenación por empleos y retribución será la que figure en las tablas salariales.

Todas las categorías profesionales, escalas, subescalas y empleos se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en las siguientes categorías profesionales:

GRUPO

A1 (Anterior A)

A2 (Anterior B)

B

C1 (Anterior C)

C2 (Anterior D)

Agrupaciones Profesionales

La creación o modificación en la relación de puestos de trabajo de un empleo distinto de los previstos, se notificará a los representantes de los trabajadores a los efectos de denominación, funciones y retribuciones.

El personal afectado por este Acuerdo además de su adscripción a determinado Grupo profesional, vendrá clasificado en las áreas funcionales y niveles, y en su caso especialidades que determinen la relación o catálogo de puestos aprobado por la corporación.

Artículo 13.- Relación de puestos de trabajo

Es el instrumento técnico, de carácter público, a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan sus características esenciales.

La relación de puestos de trabajo a realizar durante la vigencia del presente Acuerdo, incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos existentes, ordenados por servicios, con expresión de:

- a) Denominación y funciones.
- b) Grupo de clasificación y retribuciones básicas y complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.
- c) Naturaleza (laboral, funcionario o de libre designación).
- d) Titulación exigida para su desempeño.
- e) Código numérico de identificación.
- f) Situación individualizada (vacante, cubierta definitiva o provisional o con reserva).
- g) Sistema de provisión.

Las propuestas de elaboración y modificación de la relación de los puestos de trabajo se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la Comisión de Seguimiento, donde serán objeto de información.

La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo, se realizará siempre a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Anualmente se procederá a actualizar la plantilla orgánica y la Relación de Puestos de Trabajo, simultáneamente a la aprobación de sus presupuestos.

Artículo 14.- Organización interna

Durante la vigencia del presente Acuerdo se podrá elaborar un reglamento de funcionamiento de cada servicio negociado con los representantes de los trabajadores.

Artículo 15.- Registro administrativo del personal

Existirá un Registro, en el que se inscribirá a todo el personal y en el que se anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo, no debiendo figurar en él ningún dato relativo a raza, religión u opinión del trabajador/a.

Artículo 16.- Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo será de treinta y siete horas y media (37 horas y 30 minutos) semanales de trabajo efectivo de promedio de cómputo anual, equivalente a mil seiscientos cuarenta y siete horas anuales (1.647 horas anuales).

Se disfrutará de una pausa de treinta (30) minutos, computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral, cuando esta sea continuada o se trabaje más de seis (6) horas seguidas.

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

En cada Administración Local se adoptarán las medidas para garantizar, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria.

Flexibilización horaria por personas dependientes:

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar hasta un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Artículo 17.- Calendario laboral

Durante cada año, los días inhábiles y no recuperables serán los que marque la Administración Central, Autónoma y Local.

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

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente, y con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. En caso de jubilación del

trabajador/a y tener pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Los jefes de los servicios afectados por este supuesto, entregarán mensualmente al encargado/a del control la relación del personal que haya trabajado en las fechas indicadas en el párrafo anterior.

Artículo 18.- Horario especial

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

Artículo 19.- Vacaciones anuales

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

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de veintidós días (22 días) hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán por los empleados públicos de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero (15 de enero) del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días (5 días) hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. De estos veintidós (22) días hábiles, un máximo de cinco (5), podrán disfrutarse sin ser consecutivos.

A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

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

Para planificar las vacaciones y determinar los turnos de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

1º.- Se procurará que la distribución de turnos dentro de cada sección o centro de trabajo, se efectúe de común acuerdo entre los trabajadores/as, y de estos con la corporación.

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

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

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

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 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- Permisos

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a.- Quince días por razón de matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho. Se podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha. Este permiso se podrá acumular a las vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso. El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a una nueva licencia.

b.- Por fallecimiento de:

Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, seis días.

En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

c.- Por enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario.

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos, que se utilizarán durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente acreditado. En el resto de parientes hasta el primer grado de afinidad tres días y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores tendrán derecho a dos días de permiso y a otros dos más por desplazamiento, debidamente acreditado.

Este permiso podrá prorrogarse por causa justificada debidamente acreditada. Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave contenido en el punto 18.3 del presente convenio. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido.

Los empleados públicos tienen el derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

d.- Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

e.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, mesa electoral, deberes relacionados con el cumplimiento de obligaciones penales (denuncia de un delito, deber de socorro, asistencia a juicio), deberes derivados del ejercicio del cargo público y deberes relacionados con el cumplimiento de otras obligaciones administrativas (renovar el DNI, si existe superposición de horario de trabajo). Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

g.- Por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad o enfermedad, por el tiempo necesario.

h.- 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.

i.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo, por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación donde el hijo reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada.

j.- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante el tiempo indispensable.

k.- Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada.

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

m.- Dos días por divorcio o separación legal.

2.- Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dos 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, sin perjuicio de lo contemplado en este Acuerdo.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de

matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador/a.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo, será fijada por el órgano competente por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador/a, en cualquiera de los apartados anteriores.

3.- Todo trabajador/a, previo solicitud de tres días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días por razones particulares por cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo, y quedando cubiertas las necesidades del servicio.

Podrán ser disfrutados hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados hasta dicha fecha.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, solo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados.

Se informará bimestralmente a los/as representantes de los trabajadores/as de los casos que se produzcan.

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

5.- Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores/as que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

6.- Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

7.- 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 sólo los estrictamente necesarios.

8.- La denegación de los permisos previstos en este apartado deberá ser, en todo caso, motivada y por escrito.

Artículo 21.- Licencias

Los empleados públicos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

1. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

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

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

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

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

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada pública siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis (6) semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

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

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

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a excepción de las seis (6) semanas obligatorias, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Además, en estos casos y cuando el tiempo de hospitalización supere los siete (7) días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho (18) 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 (2) meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro (4) semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

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

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 (1) año.

3. Licencia por lactancia.

Los 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 dividir en dos fracciones al principio y al final de la jornada, o en su totalidad (1,5 horas los 9 primeros meses y 1 hora los 3 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 periodo 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 periodo de lactancia de los hijos por sus progenitores empleados públicos, sin exceder del tiempo máximo de disfrute.

4. 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.

5. 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.

Artículo 22.- Reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares

Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual del trabajador. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos (2) o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

1. De un menor de doce (12) años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce (12) años, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo.
2. De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.
3. De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un (1) mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento (50 %) de su jornada laboral sin merma retributiva o reducir su jornada laboral el 100% por un plazo máximo de 15 días sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente Convenio.
4. De hijos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 23.- Jornada reducida por interés particular

El órgano competente, y en aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, al personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al veinticinco (25) y así lo solicite, podrá reconocer una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

La denegación de la reducción de jornada contemplada en este artículo deberá ser motivada y por escrito.

Artículo 24.- Situaciones laborales.

En relación con las situaciones de los empleados públicos se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes en esta materia, así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

24.1.- Excedencia por cuidado de hijos.

Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres (3) 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.

Si el hijo/a es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco (5) años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del menor. Se reserva el puesto de trabajo durante los dos primeros años.

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

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

El empleado público con una relación con la corporación de carácter temporal podrá acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

24.2.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres (3) años en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

24.3.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un (1) año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera 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.

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

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

24.4.- Excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año (1) tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses ni mayor a cinco (5) años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

24.5.- Excedencia por razón de incompatibilidad.

El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector público deba cesar en su puesto de trabajo, quedará en el que cesare en la situación de excedencia mientras permanezca la relación de servicios que dio lugar a esa incompatibilidad. Deberá solicitarse el reintegro en el plazo máximo de un mes cuando pueda conocerse con dicha antelación la desaparición del supuesto de incompatibilidad y de forma inmediata al conocimiento en los demás casos. Mientras dure la excedencia, se tendrá reserva de puesto de trabajo, computándose dicho periodo a efectos de antigüedad. En todo lo demás incluido el reingreso, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO V

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 25.- 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.

Artículo 26.- 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:

- a) Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.
- b) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en este ámbito.
- c) 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.
- d) Facilitar información específica a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- e) 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.

Artículo 27.- 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 la Ley 7/2007, de 12 de abril, proponen para este tipo de conductas.

En el plazo máximo de 1 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).

Artículo 28.- Violencia de Género

El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio (1/2) de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

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 dos (2) 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 periodo de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres (3) meses, con un máximo de dieciocho (18). Durante los dos (2) primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

CAPÍTULO VI

ACCESO, PROVISIÓN FORMACIÓN

Artículo 29.- Empleo estable

Las partes manifiestan su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire y hacia ese objetivo se dirigirán las ofertas de empleo.

Artículo 30.- Proceso de consolidación de empleo

1.- Durante la vigencia del presente Acuerdo se desarrollará un programa de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la Entidad Local.

2.- Dicho proceso se realizará de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo sobre empleo en la Administración Local aragonesa firmado por los sindicatos y la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias.

Artículo 31.- Acceso y oferta de empleo público

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Entidad local previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará

oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

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

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

La selección de personal al servicio de las administraciones locales seguirá los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En todos los tribunales de selección podrán participar los sindicatos representativos en el conjunto de las corporaciones y entidades locales aragonesas, con voz y sin voto, en calidad de observadores.

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

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

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

Artículo 32.- Provisión

Las partes firmantes del acuerdo FAMCP-Sindicatos, a través de su comisión de seguimiento, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente acuerdo impulsarán y negociarán un modelo de Bases para la provisión de puestos de trabajo vacantes, un modelo de Bases para la cobertura de plazas por promoción interna y turno libre, así como un modelo de Bases de bolsa de empleo para contrataciones temporales.

1.- Reingreso del personal en excedencia

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

2.- Movilidad interna

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

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

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

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

En todo caso, en las bases se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los Acuerdos de Formación Continua

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

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de edictos de la corporación una vez finalice el plazo de presentación de instancias, y en el plazo máximo de quince (15) días.

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

3.- Promoción interna

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

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

En la fase de concurso se valorará:

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

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el Grupo inmediatamente inferior a la convocada.

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

2.- Titulaciones académicas. Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación.

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

3.- Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas.

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

En la fase de concurso, la puntuación máxima de servicios prestados será de 2,5, la puntuación máxima en titulación académica será de 1 punto y la puntuación máxima en formación será de 1 punto.

4.- Promoción profesional

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

A1 (Anterior A)	22	25
A2 (Anterior B)	18	24
B	16	22
C1 (Anterior C)	16	22
C2 (Anterior D)	14	18
Agrupaciones Profesionales	10	14

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

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción. En este sentido, será reconocida la formación impartida por la FAMCP en el ámbito de su Plan de Formación.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Corporación, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

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

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

5.- Nuevo ingreso

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

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

Fase oposición:

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

Fase de concurso:

En la fase de concurso se valorará, hasta un máximo de 4,5 puntos, la experiencia, titulación académica y formación.

Experiencia:

Servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías en la Corporación y en otras administraciones públicas.

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

Titulación académica:

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

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

Formación:

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

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc. atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración.

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

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

En la fase de concurso, la puntuación máxima por experiencia será de 1,5, la puntuación máxima en titulación académica será de 1 punto y la puntuación máxima en formación será de 2 puntos.

Artículo 33.- Acceso de disminuidos físicos

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

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

Artículo 34.- Contratación laboral. Bolsas de trabajo

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador/a se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses (2 meses), se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de dos años (dos años), resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional, en su periodo de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

Artículo 35.- Movilidad funcional: Encomienda de funciones

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

- a) Por razones técnicas de los servicios a prestar, los cuales exijan la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales.
- b) Para la realización de tareas motivadas por un mayor volumen temporal, y que no puedan ser atendidas por el personal que habitualmente presta dichos servicios.
- c) Para el desempeño temporal de un puesto de trabajo pendiente de provisión por el procedimiento reglamentario.

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

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

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

Artículo 36.- Formación y cualificación del personal

Mediante la formación de los empleados públicos de la Administración local se pretende modernizar las corporaciones locales, y adecuar sus mecanismos de funcionamiento a los avances técnico-científicos. A través de la formación de los empleados públicos se aspira a adecuar el funcionamiento de las entidades locales a las necesidades reales de la sociedad, proyectándose en una mejor prestación de los servicios públicos a los ciudadanos.

Por estas razones y porque la gestión adecuada de los recursos humanos es uno de los principales instrumentos para alcanzar esa modernización, las partes integrantes de la Mesa General de Administración Local de Aragón, con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales del personal afectado por el presente Convenio, fomentarán su participación en los planes de formación organizados por las mismas.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los Acuerdos alcanzados en la Mesa para la Formación Continua de las Administraciones Públicas y en especial con la FAMCP y FEMP.

Artículo 37.- 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.

CAPÍTULO VII **CONDICIONES ECONÓMICAS**

Artículo 38.- Retribuciones básicas

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen para cada uno de las categorías profesionales atendiendo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 39.- Plus de Convenio

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, el Real Decreto 28/1990 de 15 de enero, este último en cuanto a mínimos, y en la Resolución de 29 de diciembre de 1995 de la Secretaría de Estado de Hacienda, y posteriores, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 40.- Complemento de Puesto de Trabajo

Los puestos de trabajo, tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Artículo 41.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas expresa y previamente por el Presidente de la Corporación, excepto cuando estas sean de fuerza mayor que la autorización se podrá efectuar por cualquier conducto o medio.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso acumulable a razón de hora y media por cada una realizada, salvo en los casos de horas sábado tarde, domingo, festivo o nocturna o cuya compensación será a razón de dos horas por cada una realizada.

Artículo 42.- Antigüedad

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años (3 años) de servicio en la Corporación.

La cuantía a percibir por este concepto será la que determine, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad, se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

Artículo 43.- Pagas extraordinarias

Serán dos (2) al año por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, plus convenio, y complemento de puesto de trabajo que se perciba, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, los días treinta (30) y veinte (20), respectivamente.

Artículo 44.- Incentivos y pluses

La Administración y la representación sindical, de mutuo acuerdo, podrán establecer los incentivos y pluses que las particularidades de los distintos puestos de trabajo requieran.

Artículo 45.- Dietas y desplazamientos

Se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

Artículo 46.- Nómina

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco (5) primeros días del mes siguiente a que corresponda.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

DATOS PERSONALES: Nombre, D.N.I., cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

DATOS DE LA CORPORACIÓN: Nombre del centro de trabajo, domicilio del centro de trabajo, número de la Seguridad Social, número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

DATOS ECONÓMICOS: Fecha, periodo de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y su cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

La Corporación facilitará a sus trabajadores/as la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del I.R.P.F.

Artículo 47.- 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 trabajadores/as encargados de este servicio.

Artículo 48.- Incremento retributivo

Se procederá a aplicar un incremento anual igual al establecido para cada ejercicio por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Artículo 49.- Gratificaciones por servicios extraordinarios

En base a lo establecido en el artículo 24 del EBEP, las gratificaciones extraordinarias retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

Según lo establecido en el RD 861/1986, se acuerdan como criterios orientativos los siguientes:

- a) La realización de servicios extraordinarios quedarán restringidos a aquellos casos en que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización. En todo caso habrá de notificarse la orden de realización de las mismas por escrito.
- b) Los servicios extraordinarios serán inexcusables cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños y /o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- c) Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado.

Artículo 50.- Incapacidad temporal

En caso de incapacidad laboral temporal a los trabajadores de las entidades locales se les reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, sea equivalente al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento:

—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.

CAPÍTULO VIII **GESTIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

Artículo 51.- Mejora de la calidad de los servicios

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos prestados desde la administración local, las partes se comprometen a mejorar la calidad de los servicios, que serán prioritariamente prestados en la modalidad de gestión directa.

CAPÍTULO IX **ACCIÓN SOCIAL**

Artículo 52.- Fondo social

Se crea para el año de la firma del presente Acuerdo, y sucesivos, un fondo social cuya cuantía será, como mínimo, del 0,5 % de la masa salarial de los trabajadores de la Corporación local.

Artículo 53.- Seguro de vida, muerte, e invalidez

La Administración garantiza un seguro de vida, cubriendo los siguientes riesgos:

- a) Fallecimiento:
- b) Fallecimiento por accidente:
- c) Fallecimiento por accidente de circulación:
- d) Invalidez absoluta y permanente:
- e) Gran invalidez:

Los capitales a los que se hace referencia en las letras anteriores tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

Las cuotas se determinarán en la Comisión de Seguimiento de cada una de las Corporaciones que se adhieran.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 54.- Normativa aplicable

En todas las materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la legislación vigente y en especial en lo estipulado en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral (Normas UNE, Guías del INSHT, protocolos del Ministerio de Sanidad,...) con carácter de derecho mínimo necesario, así como los procedimientos, instrucciones y normas que se editen por los Servicios de Prevención, con el objetivo de conseguir una protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 55.- Medidas preventivas

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Administración adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Asimismo la Corporación deberá facilitar equipos de protección colectiva e individual (guantes, gafas, protectores auditivos, ropa especial,...), cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios, adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 56.- Comités de seguridad y salud. Delegado/as de Prevención

El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Los Delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias de las y los Delegados de prevención serán las establecidas en la normativa vigente. El número de sus representantes se constituirá asimismo de acuerdo con la normativa vigente en cada momento

Artículo 57.- Vigilancia de la Salud

De conformidad con el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la Administración garantizará la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso, tendrá en cuenta, las características del puesto de trabajo que se ocupe, conforme a los protocolos de vigilancia de la salud vigentes en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

Los resultados de los mismos serán confidenciales, y facilitarán exclusivamente a los trabajadores. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

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

Artículo 58.- Útiles de trabajo y vestuario

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

El vestuario se entregará a los trabajadores 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 periodos 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.

El personal temporal tendrá derecho a la percepción de vestuario nuevo y se le guardará para sucesivas sustituciones.

El empleado vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preceptivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan reconocido este derecho, cualquiera que sea la naturaleza de su relación laboral.

Se establece el deber de custodia y conservación de los elementos entregados, con devolución a la finalización de la relación laboral de equipos, distintivos y otro material impercedero.

Artículo 59.- Coordinación de actividades empresariales.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así

como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 60- Adaptación al puesto de trabajo

El empleado público que por edad u otra razón no se encuentre capacitado para el desarrollo de las tareas características de su puesto, la administración procurará destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

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

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza grados de invalidez definidos en la normativa vigente, los servicios médicos correspondientes deberán valorar la adecuación del empleado afectado a su puesto de trabajo.

Artículo 61.- Protección del embarazo.

1.-Al objeto de garantizar la protección efectiva de la trabajadora embarazada y el feto durante el embarazo, así como el periodo de lactancia natural frente a las condiciones nocivas para su salud, tendrán derecho a la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo, del tiempo del mismo, o turno de trabajo.

Si por cualquier circunstancia no fuera posible dicha adaptación tendrán derecho al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo dictamen médico. Esta medida será aplicable también durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, se podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia, de conformidad con la Ley General de la Seguridad Social en sus arts. 134 y 135.

2.- La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y, el cambio de puesto finalizará cuando su estado de salud o de su hijo/a permita su reincorporación al anterior puesto sin ningún tipo de riesgo. La Corporación comunicará a los representantes de los trabajadores estos cambios, con carácter previo.

Artículo 62.- Del medio ambiente.

Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de los trabajadores y con la promoción de la calidad de vida, tanto de las generaciones presentes como de las futuras.

Por ello las partes firmantes se comprometen a mantener una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación y fomenten el ahorro de energía y recursos. Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, las entidades locales reconocen el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental de las corporaciones locales y el deber de estas en los términos establecidos en el presente acuerdo.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental de las entidades locales y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales así como comités de empresa, los delegados de prevención asumirán las funciones y competencias en materia de medio ambiente, sin que en ningún caso su dedicación suponga una merma en sus labores de delegados de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 63.- Derechos de representación

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 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas, participarán los sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento (10 %) en las elecciones sindicales de la Administración local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, o que obtengan representación suficiente para formar parte de la Mesa de la Función Pública de trabajadores de las Administraciones Públicas en la Administración Estatal.

El Delegado de Personal tendrá las siguientes competencias:

1º- Recibir información previa sobre:

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

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

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

4º- Con cargo a las horas sindicales, los Delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo

por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

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

Artículo 64.- Derecho de Reunión

1.- Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las Organizaciones Sindicales, directamente o a través del Delegado.
- b) El Delegado de Personal.
- c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.

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

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

CAPÍTULO XII **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Artículo 65.- Régimen disciplinario

Los empleados públicos quedan sujetos en esta materia, a lo dispuesto en título VII del Estatuto Básico del Empleado Público, y las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Artículo 66.- Ejercicio de la potestad disciplinaria

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

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

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

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

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

Artículo 67.- Faltas disciplinarias

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

2. Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- 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 de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
 - b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
 - c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias

Artículo 68.- Sanciones

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
 - b) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
 - d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
 - e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - f) Apercibimiento.
 - g) Cualquier otra que se establezca por Ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 69.- Prescripción de las faltas y sanciones

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

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

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

Artículo 70.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 71.- Presunción de inocencia

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

Artículo 72.- Asesoramiento y defensa legal

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

Para cubrir esta contingencia se podrán concertar pólizas de responsabilidad civil por acciones u omisiones de los empleados, siempre y cuando dichos supuestos tengan lugar en el ejercicio de su cometido laboral.

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

Artículo 73.- Despido improcedente

Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 96.2 del EBEP.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Todos los derechos reconocidos en este Convenio a los cónyuges de los empleados públicos serán extensibles a las situaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, conforme a lo que establezca la Ley de Parejas Estables no Casadas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- A los solos efectos de las deducciones que puedan corresponder por razón de licencias sin sueldo, sanciones, descuentos por huelga u cualquier otro supuesto contemplado en este Convenio, el cálculo diario se efectuará dividiendo entre 30 días las retribuciones correspondientes a un mes (sueldo base, antigüedad, plus convenios y complemento de puesto de trabajo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- En todo caso y bajo ningún concepto la integración o reclasificación profesional que pueda suponer la aplicación de este Acuerdo podrá suponer un incremento del gasto público, ni incremento de las retribuciones del personal afectado en su cómputo anual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- El presente Convenio consta de Exposición de Motivos, setenta y tres artículos, cuatro disposiciones adicionales, y cuatro anexos, lo que se hace constar a la hora de su firma.

ANEXO I
GRADOS DE PARENTESCO

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



- Parentesco por consanguinidad:

- 1^{er} grado: Padres e hijos.
- 2^o grado: Abuelos, nietos y hermanos.
- 3^{er} grado: Sobrinos y tíos

- Parentesco por afinidad:

- 1^{er} grado: Padres políticos y cónyuges de los hijos.
- 2^o grado: Abuelos políticos, cónyuges de los nietos y hermanos políticos.

ANEXO II

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN TITULACIÓN

GRUPO A1: título universitario de grado.

GRUPO A2: título universitario de grado.

GRUPO B: título de técnico superior.

GRUPO C1: título de bachiller o técnico.

GRUPO C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Agrupación Profesional: sin requisito de titulación en virtud de la Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

ANEXO III

TABLAS

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	Sueldo Base	Plus Convenio	Complemento Puesto de Trabajo	TOTAL
	A1	22	1.109,05	509,84	126,98	1.745,87
	A2	18	958,98	394,79	118,76	1.472,53
	B	16	838,27	349,93	117,40	1.305,60
	C1	16	720,02	349,93	99,46	1.169,41
	C2	14	599,25	305,01	78,90	983,16
	AP	10	548,47	215,19	128,48	892,14

Retribuciones complementarias

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de trabajadores de la Corporación Local. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación.

El nivel personal consolidado comporta el derecho a la percepción como mínimo del plus convenio de los puestos de nivel correspondiente al mismo.

La cuantía del complemento del puesto de trabajo (C.P.T) fijada en la tabla son mínimos económicos. La Corporación podrá incrementar el importe del complemento de puesto de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación, conforme a lo fijado, anualmente, por las tablas de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Carácter bilateral de las retribuciones de los empleados públicos

Las cuantías fijadas en la tabla, y para cada uno de los conceptos serán de aplicación para una jornada laboral de treinta y siete horas y media semanales (37,5 horas). Las retribuciones se percibirán en proporción a la jornada realizada por el trabajador, tanto en el caso de que tenga autorizada la realización de jornada de trabajo inferior, como si existe una diferencia en cómputo mensual entre la jornada ordinaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador, procederá una reducción proporcional de retribuciones, salvo justificación.

Cláusula Residual

En el supuesto de existir condiciones económicas más ventajosas que las reflejadas en esta tabla, serán de aplicación éstas por ser más beneficiosas para el trabajador/ ra.

ANEXO IV

**CERTIFICADO DE ADHESIÓN AL
“ACUERDO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE ARAGÓN”**

DON/DOÑA _____, Secretario/a del Ayuntamiento de
_____, Provincia de _____, del que es Alcalde/sa Presidente/a,
DON/DOÑA _____,

CERTIFICO:

ÚNICO.- Que en la sesión plenaria (ordinaria /extraordinaria) celebrada el día _____ de _____ de _____ se adoptó, entre otros, los siguientes acuerdos:

“ _____: Aprobar la adhesión de esta Corporación al Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos de la Administración Local de Aragón, en el marco de la propia autonomía municipal.

Acuerdo que fue firmado el pasado día ___ de _____ de ___ por la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias (FAMCP) y las Centrales Sindicales UGT, CC.OO y CSIF.”

Y para que así conste a los efectos oportunos en el expediente de su razón, expido y firmo la presente, de orden y con el Vº. Bº. del Sr./Sra. Alcalde/alcaldesa Presidente/a, en _____ a _____ de _____ de _____.

Vº B ALCALDE/SA

EL/ LA SECRETARIO /A

**A LA ATENCIÓN DE
FEDERACIÓN ARAGONESA DE MUNICIPIOS, COMARCAS Y PROVINCIAS
C/ Mayor, 40, 2º y 3º planta, 50001 / Zaragoza**