

***El contenido de este documento ha sido sometido a un proceso de seudonimización de datos en cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento Europeo de Protección de Datos (2016/679)**

el día 16 de abril de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 20 de abril de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, XXXXXXXXXXXXXXXX.

TEXTO ARTICULADO
DEL CONVENIO COLECTIVO
DE APLICACION AL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE BORJA

CAPITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito personal.* — Las normas contenidas en el presente serán de aplicación a todos los empleados del Ayuntamiento de Borja con régimen jurídico laboral en cualquiera de sus modalidades.

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

Art. 2.º *Ambito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor a la siguiente de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien sus efectos se retrotraerán a 1 de enero de 2010, y su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2010.

Art. 3.º *Garantía de equiparación al funcionario.* — Cualquier modificación legislativa que mejore o afecte a las condiciones de funcionarios se aplicará a personal laboral. Se atenderá siempre al principio de equiparación de “a igual puesto de trabajo igual remuneración”, con referencia al personal funcionario.

CAPITULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4.º *Comisión de seguimiento.* — Los firmantes del presente convenio del personal constituirán una comisión paritaria de personal con las funciones de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesta por miembros de la Corporación y representantes de los trabajadores, de forma paritaria, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a la representación sindical elegida en proporción a su representatividad y podrá ser convocada por cualquiera de las partes con la finalidad de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre su fiel cumplimiento. Las partes podrán ser asistidas por sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Entre los miembros de la citada comisión se designará un presidente y un secretario.

La comisión se considerará formalmente constituida a los quince días de la entrada en vigor del convenio.

En especial, la comisión mediará con carácter previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo o individual derivado de la interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente convenio.

Asimismo será competente esta comisión para:

1. La mediación en las reclamaciones individuales, o de conflicto de intereses, en los supuestos de disfrute del período vacacional, días por asuntos propios y licencias, cumplimientos de horarios, y cualquier otro supuesto relacionado con la prestación del servicio.

2. Conocer y dictaminar informes trimestrales de la Corporación sobre absentismo y cumplimiento de horario, accidentes laborales, horas extraordinarias y en general todos los supuestos previstos en el artículo 64 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión de seguimiento se reunirá como mínimo trimestralmente, convocándose de forma ordinaria con tres días laborables de antelación y de forma extraordinaria con veinticuatro horas de antelación, en ambos casos por escrito.

Los acuerdos adoptados en el seno de esta comisión serán vinculantes para ambas partes, formarán parte del convenio y tendrán el mismo valor que éste.

Art. 5.º *Denuncia del convenio.* — Se efectuará de forma automática en la fecha de terminación de vigencia del convenio. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Art. 6.º *Prórroga.* — Denunciado el convenio, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta a las retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

CAPITULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 7.º *Condiciones más favorables.* — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Ayuntamiento de Borja (personal laboral)

Núm. 6.609

RESOLUCION de 20 de abril de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Borja (personal laboral)

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Borja (personal laboral) (código de convenio 5003450), suscrito el día 2 de julio de 2009 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria,

fecha, por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para el personal. Quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

No obstante a lo reflejado en el párrafo anterior, se respetarán las situaciones personales o colectivas que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose “ad personam” mientras no sean expresamente compensadas por convenios futuros.

Art. 8.º Compensación. — Las condiciones y mejoras resultantes de este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rígeren por condiciones pactadas, acuerdo de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o cualquier otra causa.

Art. 9.º Absorción. — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se consideraran absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 10. Unidad del convenio. — Las condiciones pactadas en el presente convenio son mínimas, y constituyen un todo orgánico y unitario, por lo que la Corporación establecerá cuantas mejoras se estipulan para que sus trabajadores obtengan un mayor rendimiento y sientan una mayor vinculación con la misma.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción administrativa y/o laboral, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto o modificara alguna de las estipulaciones del presente convenio, éste deberá adaptarse a las mismas, facultándose para ello a la comisión paritaria y sin que ello comporte la renegociación del convenio.

CAPITULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 11. Jornada de trabajo. — La duración máxima de la jornada de trabajo para todo el personal que preste sus servicios a jornada completa será de treinta y siete horas semanales.

La jornada se desarrollará, con carácter general, de lunes a viernes en jornadas de siete horas; el resto de las horas se determinará de común acuerdo entre el comité de empresa y la Alcaldía, a propuesta de los jefes del servicio.

Art. 12. Distribución de la jornada, horarios especiales y pausa laboral. — Ante la diversidad de servicios existentes en el ámbito del Ayuntamiento de Borja, considerando la potestad organizativa de la Corporación a través de la Alcaldía-Presidencia y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, se estructurarán los horarios y turnos de trabajo del personal municipal adscrito a los diferentes servicios, de acuerdo con los principios de objetividad, eficacia, flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el número de horas extraordinarias y en aras a una mejor redistribución de los recursos humanos de la plantilla municipal.

Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de treinta minutos diarios, o su parte proporcional en caso de jornada reducida. Cada jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo, comprometiéndose a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

Para los días laborables de las fiestas de septiembre se establece un horario reducido especial de 10.00 a 12.00 horas.

La jornada que deba realizarse, total o parcialmente, entre las 22.00 horas y las 6.00 horas tendrá la consideración de nocturna.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Borja que tenga contrato a tiempo parcial o jornada reducida realizará su trabajo de forma ininterrumpida siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En los servicios que por sus características deba prestarse el trabajo de lunes a domingo se procurará que los trabajadores afectados disfruten como descanso semanal al menos dos fines de semana al mes.

• Distribución de la jornada y horarios especiales:

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

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

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

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

5. Con carácter general, el descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en cuarenta y ocho horas ininterrumpidas.

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

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

Flexibilización horaria por personas dependientes: El personal tendrá derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo a ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos menores de doce años o personas discapacitadas, así como quienes tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán dos horas de flexibilidad horaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo reciba atención, con los horarios de los puestos de trabajo.

Art. 13. Calendario laboral.

1. A principios de año será elaborado un calendario laboral anual para distribuir los turnos de trabajo, descansos y rotación en los días laborables que caigan entre inhábiles y festivos.

2. Los días inhábiles y no recuperables serán los que marquen la Administración Central, Diputación General de Aragón y Ayuntamiento de Borja.

3. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables y no recuperables.

Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincida en festivo, sábado o día no laborable.

Asimismo se consideran como no laborables para la brigada de limpieza y para el personal de oficinas los siguientes sábados:

— Sábado de las fiestas patronales de mayo.

— Sábado Santo.

— Sábado de las fiestas de septiembre.

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

Art. 14. Permiso por asuntos particulares. — A lo largo del año el personal tendrá derecho a disfrutar nueve días de permiso por asuntos particulares.

Además de los días de libre disposición establecida por cada Administración Pública, los empleados públicos tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplirle el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este derecho se hará efectivo el mismo año del cumplimiento de la antigüedad referida.

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

La solicitud de este permiso deberá hacerse con una antelación mínima de cinco días naturales, salvo que causas excepcionales justifiquen un plazo menor.

Art. 15. Vacaciones.

1. El personal afectado por este convenio, cualquiera que sea su categoría, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintitrés días hábiles (considerándose a estos efectos el sábado como día no hábil).

2. A petición del trabajador, y de común acuerdo entre las partes, este período vacacional podrá fraccionarse, en períodos mínimos de cinco días hábiles, debiendo solicitarse con una antelación suficiente para el normal desarrollo de la actividad, debiendo prestar servicio cinco días entre los dos períodos vacacionales.

En aquellos servicios que, por su naturaleza, cesen la actividad durante un mes completo, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar los días de vacaciones que falten hasta completar los veintitrés días, fuera del período de cese del servicio, aunque no cumplan el mínimo de cinco días.

3. Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal. La dirección del centro negociará con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos. En caso de desacuerdo tendrán preferencia aquellos trabajadores que lleven más tiempo sin disfrutar vacaciones.

4. El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural, que preste servicio en este Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del período de tiempo de duración de cada contrato, y antes del 31 de diciembre de cada año respectivamente.

5. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales de vacaciones anuales:

Quince años de servicio, un día más.

Veinte años de servicio, dos días más.

Veinticinco años de servicio, tres días más.

Treinta años o más de servicio, cuatro días más.

Este derecho se hará efectivo el mismo año del cumplimiento de la antigüedad referida.

6. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

8. Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese permanecido en esta situación, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas siguientes a la producción del hecho y su posterior justificación. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 16. *Permisos*. — El personal municipal podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos y seis cuando sea en distinta localidad. Dos días laborables por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y sobrinos carnales, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge y cuñados y cuatro cuando sea en distinta localidad. Estos permisos podrán ser ampliados por el Ayuntamiento hasta un máximo de siete días, en atención las circunstancias personales y excepcionales.

b) Cinco días laborables por accidente, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario (siempre que estén a su cargo o convivan con el trabajador), del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, y seis con desplazamiento. Tres días laborables por accidente, hospitalización o enfermedad grave de abuelos, nietos, tíos y sobrinos carnales, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge y cuñados y cuatro cuando sea en distinta localidad. Estos permisos podrán ser ampliados por el Ayuntamiento hasta un máximo de siete días, en atención tanto a la distancia como a las circunstancias personales y excepcionales.

c) Tres días laborables por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos, ampliables a cinco si se produce en distinta localidad

d) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los empleados públicos tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

e) Divorcio: tres días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

f) Dos días por traslado del domicilio habitual.

g) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados y por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Este día deberá disfrutarse, exclusivamente, en la fecha de celebración del matrimonio, bautizo o primera comunión, ampliable a dos días si el acontecimiento tuviera lugar a una distancia superior a 100 Km.

h) Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: 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.

i) Hasta un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo para asistir a cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias de la plaza que desempeñe y/o con las posibilidades de promoción del trabajador, sin que tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

j) 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 especial donde el hijo discapacitado reciba atención, con justificación previa y debidamente acreditada. Hasta un máximo de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos empleados públicos que tengan a su cargo hijos discapacitados, y para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo, o bien acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

k) Reunión profesional: Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional a las que sea enviado directamente por el Alcalde o en cooperación con la Justicia, debiéndose abonar en dicho caso, si procede, las indemnizaciones en concepto de dietas y gastos de desplazamiento.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

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

n) El tiempo necesario para asistir a los exámenes finales y parciales eliminatorios, obtención de títulos académicos o profesionales y para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública.

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

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

q) Para la asistencia a tutorías educativas.

r) Excepcionalmente, y una vez agotados los permisos ordinarios correspondientes, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas

Estos permisos serán comunicados por el interesado a la Corporación y a su representante y serán concedidos automáticamente, siempre que se adjunte la justificación oportuna; de no aportarse se considerará como días de permiso por asunto propio.

Cuando el personal por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica o parte de baja correspondiente, adjuntándose al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de permiso por asunto propio automáticamente. De no disponer de días por asuntos propios se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes automáticamente.

Art. 17. *Licencias*.

1. *Licencia por matrimonio*.

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

Asimismo, podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla sanitaria, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y una de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca, en relación con la licencia por convivencia, el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

2. *Licencia por paternidad*.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos 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 período 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 50%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El cómputo del plazo se contará a elección del 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 períodos de disfrute de este permiso.

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

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

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

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

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

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

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

4. Licencia por lactancia.

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

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

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

5. Licencia por estudios.

En casos excepcionales podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, y con el puesto de trabajo que desempeñe, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación y debiendo contar con informe favorable del concejal delegado, y jefe del Servicio correspondiente: la Delegación de Personal y el Servicio de Personal informarán sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador, siendo este informe vinculante para la concesión o no del permiso.

6. Licencias por enfermedad, accidente y riesgo durante el embarazo.

Las enfermedades o accidentes que impidan el normal desempeño de las funciones públicas darán lugar a la percepción de la totalidad de los derechos económicos. La enfermedad común deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente, iniciándose así la petición de licencia por enfermedad, que será concedida automáticamente. El interesado o familiar vendrá obligado a entregar el parte de baja, en un plazo improrrogable de cinco días y los parte de confirmación semanalmente.

En los supuestos en que un trabajador se encuentre en situación de baja laboral, cualquiera que sea su origen, percibirá desde el primer día de iniciarse

este proceso, el cien por cien de su salario hasta su reincorporación al trabajo o la adquisición de la condición de pensionista.

De producirse accidente laboral o enfermedad profesional, que ocasione baja médica, deberá presentar el parte de baja y de declaración de accidente en el plazo improrrogable de dos días.

De no entregarse las mencionadas bajas por enfermedad común y accidente laboral, así como los partes de confirmación en los plazos establecidos, se incurrirá en falta administrativa de carácter leve.

6. Licencias sin sueldo.

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

Art. 18. Reducción de jornada.

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

b) De un menor de doce años. Los trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período. El tiempo de permiso de lactancia, es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal

c) 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 una persona mayor que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

d) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Los trabajadores, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el presente convenio.

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

Art. 19. *Jornada reducida por interés particular.* — En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo catalogados con un nivel inferior al 28 podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

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

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

CAPITULO V EXCEDENCIAS

Art. 20. Principios generales.

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

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

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

4. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia cuando ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. Los trabajadores y trabajadoras del ámbito de aplicación de este convenio podrán solicitar la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público según la legislación aplicable en cada momento.

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

Art. 21. *Excedencia por cuidado de hijos.*

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

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

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

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

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

Art. 22. *Excedencia por el cuidado de familiares.*

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Art. 23. *Excedencia voluntaria por agrupación familiar.*

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración pública, organismo autónomo, entidad gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder judicial.

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

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

CAPITULO VI

VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 24. *Faltas de asistencia.* — Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Art. 25. *Reducción de jornada de trabajo.* — La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Art. 26. *Adaptación del tiempo de trabajo.* — La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

Art. 27. *Excedencia.* — Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Art. 28. *Suspensión del contrato de trabajo.* — La trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género y a decisión propia, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del mismo por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

CAPITULO VII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN

Art. 29. *Provisión y acceso.*

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

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

3. En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía, a propuesta del comité de empresa. Dicho representante deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida para acceder a la plaza que se convoca. Dicho miembro formará parte del tribunal en calidad de vocal, con voz y voto.

4. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria de selección y contratación de personal, promoción, cursos de formación profesional, provisión de puestos y redistribución de efectivos serán negociadas con los representantes sindicales.

El acceso para los disminuidos físicos se ajustará a la Ley 51/2003, 2 de diciembre, y Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, o normativa posterior que la modifique.

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

- 1.º Reingreso.
- 2.º Traslados.
- 3.º Promoción interna cuando exista.
- 4.º Personal de nuevo ingreso.

Art. 30. *Consolidación de empleo: conversión de plazas temporales en fijas.* — Se desarrollará, a través de la comisión paritaria de seguimiento del convenio, un programa, de carácter excepcional, de conversión del empleo temporal en fijo, al objeto de buscar una solución definitiva al problema de la temporalidad. Este proceso se llevará a cabo para todo el personal temporal que ocupen plazas que desempeñen funciones estructurales y en competencias propias de la entidad local.

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.

Art. 31. *Promoción.* — La promoción de los trabajadores municipales supone la posibilidad de ascender de uno de los grupos de clasificación al grupo inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas con tal efecto (promoción interna), así como la promoción dentro de cada grupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior en cuanto al plus de convenio (promoción profesional).

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

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

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio del Ayuntamiento de Borja, se arbitrarán para cada caso concreto y hasta el límite que establece la legislación vigente, medidas para suprimir y/o reducir los programas y ejercicios del procedimiento selectivo de que se trate.

Las plazas de promoción interna serán cubiertas por concurso-oposición.

Las bases de las convocatorias serán negociadas siempre entre los delegados de personal y la Alcaldía, independientemente de su posterior aprobación por el Pleno.

Art. 32. *Traslados*. — La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas en puestos de la misma categoría, nivel y grupo con el objetivo de mejorar la organización de los servicios.

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

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

No obstante, el órgano municipal competente podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a todo trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo; dichos trabajadores podrán participar en el siguiente concurso, sin tener que esperar el plazo de dos años.

Toda redistribución se negociará con la representación sindical con anterioridad a que ésta sea resuelta.

Art. 33. *Movilidad funcional*. — En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo, siempre que se dé alguno de los supuestos siguientes:

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

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

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

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

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

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

Art. 34. *Movilidad por razones de salud*. — Para el personal que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

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

En cualquier caso, conservarán las retribuciones básicas y complementarias inherentes a su categoría profesional, además de los complementos correspondientes a los servicios que venían desarrollando.

Art. 35. *Permutas*. — Podrá haber permuta del puesto entre un laboral del Ayuntamiento de Borja y un laboral de otra administración local, siempre y cuando ambos estén de acuerdo, pertenezcan al mismo grupo y así lo acuerden los respectivos Ayuntamientos.

Art. 36. *Funcionarización*.

1. La Corporación, previa negociación con la representación sindical, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal que deban ser desempeñados por personal funcionario, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/1988, de 28 de junio, con la finalidad de que puedan participar en las pruebas selectivas de acceso a los cuerpos y escalas a que se adscriban dichos puestos, pruebas que tendrán un carácter eminentemente práctico.

2. A los procesos de funcionarización que pudieran establecerse, se les aplicará, como mínimo los siguientes criterios:

El procedimiento selectivo será adecuado al nivel profesional del cuerpo o escala correspondiente.

Como norma general, las convocatorias se harán de forma sectorializada y se exigirán conocimientos relacionados con las tareas que se desarrollen en el área de actividad correspondiente.

Se facilitará a los candidatos la formación necesaria para presentarse al procedimiento selectivo en condiciones idóneas.

Los planes de empleo podrán establecer criterios específicos sobre la funcionarización, en especial sobre las oportunidades de los candidatos y el proceso selectivo.

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Art. 37. *Estructura retributiva*. — La estructura retributiva del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Borja se asimilará al personal funcionario, según la tabla que figura en el anexo I del presente convenio

El cobro de las retribuciones tendrá periodicidad mensual.

Art. 38. *Retribuciones básicas*. — Las retribuciones básicas del personal laboral están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias que se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo fijado para cada una de las categorías profesionales que figuran en el anexo I, en tanto no sean sustituidas por las que resulten de una nueva clasificación y valoración de puestos de trabajo.

Los incrementos para los años de vigencia del convenio serán los fijados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el supuesto de coexistencia de personal laboral y funcionario desempeñando trabajos de la misma categoría, se procederá a equiparar la cuantía de las retribuciones, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.º del presente convenio.

SUELDO: El sueldo corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan las distintas categorías existentes. Su cuantía, estará determinada en virtud del grupo al que pertenezca la categoría asignada al empleado, según consta en el anexo I del presente convenio y cuyos resultados económicos en el año 2010 fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

TRIENIO: Un trienio se devenga por tres años de prestación laboral efectiva, siendo de aplicación sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual (fijos, indefinidos o contratados por obra o servicio), y según las cantidades establecidas en el anexo II.

Se llevará a cabo el reconocimiento de la antigüedad a aquellos trabajadores que hasta la entrada en vigor del presente convenio no percibían remuneración en concepto de antigüedad.

Los trienios se perfeccionaran el día que cumplan tres, o múltiplos de tres años o cursos de servicio, y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubiera perfeccionado. A estos efectos se reconocerá el tiempo prestado en otras administraciones públicas, en el mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional.

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

A petición del trabajador podrán prorratearse las pagas extraordinarias en la nómina de las doce mensualidades.

Art. 39. *Retribuciones complementarias*.

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

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

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

En el complemento fijado para cada puesto de trabajo se consideran componentes variables: festividad, nocturnidad, turmicidad, conducción, pantallas, dedicación, disponibilidad, penosidad, toxicidad o conceptos similares. Su cuantía se determina en una cantidad fija mensual referida a doce mensualidades según el estrato retributivo al que pertenezca el empleado y que se detallan en el anexo I del presente convenio.

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

Art. 40. *Gratificación por servicios extraordinarios*. — Queda prohibida la realización de horas extraordinarias de modo general.

Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo realizada fuera de la jornada habitual.

En todo caso responderán siempre a necesidades en períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate y siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas reguladoras del personal.

La realización de horas extraordinarias requerirá la voluntariedad del personal laboral, no pudiendo superar las ochenta horas anuales. No se tendrán en cuenta para este cómputo las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El trabajador interesado podrá solicitar a la Alcaldía o al concejal delegado del servicio que las horas extraordinarias no se le abonen sino que se le compensen con la reducción de su jornada de trabajo. La compensación en tiempo de descanso se realizará a razón de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria, y las realizadas en festivo y/o nocturno a razón de dos horas. Las horas podrán acumularse para disfrutar días completos. Se concederá la petición si las necesidades del servicio lo permiten.

Las horas realizadas que excedan la jornada laboral máxima serán compensadas económicamente según lo establecido en la siguiente tabla, incrementándose durante la vigencia del convenio tomando como referencia el índice de precios al consumo interanual correspondiente.

| GRUPO | FESTIVA DIURNA | FESTIVA O NOCTURNA | Y NOCTURNA |
|-------|----------------|--------------------|------------|
| A1-A2 | 23 euros | 29 euros | 32 euros |
| B-C1 | 20 euros | 26 euros | 29 euros |
| C2 | 17 euros | 23 euros | 26 euros |
| AP | 15 euros | 21 euros | 24 euros |

En aquellos servicios en los que periódicamente se realicen horas extraordinarias se procederá, por parte de la Corporación y el comité de empresa, a la revisión de las mismas para la creación de empleo o la acomodación de puestos de trabajo, de manera que se evite la realización de aquéllas.

Art. 41. *Indemnizaciones y suplidos.* — El personal tendrá derecho a percibir indemnizaciones para resarcirles de los gastos que se vean precisados a realizar por razón del servicio, asistencia a cursos de formación y otros eventos que hayan sido aprobados por la Corporación, de conformidad con los conceptos siguientes:

1. Dietas. A todo el personal que por necesidad u orden del Ayuntamiento, en el ejercicio de sus funciones, deba efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, tendrán derecho a percibir dietas por estos conceptos y le será de aplicación cualquier resolución, orden o decreto que establezca cantidades económicas actualizadas por dicho concepto.

Corresponderá una dieta entera si se pernocta fuera de residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso; y dieta reducida si se pernocta en la residencia habitual.

2. Gastos por desplazamiento. Cuando el personal dentro de su jornada haya de realizar desplazamientos por imperativos del servicio, el Ayuntamiento de Borja pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el personal podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado en este artículo, o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor, abonándosele en la nómina.

Cuando el Ayuntamiento, de acuerdo con su personal desplazado, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

Se establece una indemnización de 0,19 euros por kilómetro.

Las indemnizaciones se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se originó el gasto.

En aquellos supuestos en que el personal sea designado por la Corporación para ostentar la representación de ésta en cualquier acto a celebrar, se le abonarán todos los gastos que esta participación ocasione.

En el supuesto de accidente de automóvil, en la realización de los servicios descritos, los gastos de reparación e indemnizaciones, en su caso, que no estén cubiertos por el seguro obligatorio del vehículo, serán abonados por la Corporación.

CAPITULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 42. *Ayuda por discapacidad.* — La Corporación abonará al personal laboral mensualmente la cantidad de 140 euros por cónyuge o cada hijo a su cargo, que sea discapacitado físico o psíquico, con un grado superior al 33% justificándose en la forma que legalmente corresponda. Si el grado de discapacidad es superior al 66% la cantidad a abonar mensualmente ascenderá a 250 euros.

Estas cantidades son independientes de cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público.

Art. 43. *Premio por antigüedad.* — Se establece un premio por antigüedad en el Ayuntamiento, consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, siempre y cuando sea sin perjuicio del servicio al que está adscrito el personal premiado, conforme a lo siguiente:

Cumplidos veinte años de servicio en el Ayuntamiento, el personal podrá optar por disfrutar de veinte días naturales de premio, o bien reservar este dere-

cho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase se sumará un día más de permiso a los veinte días antes mencionados. Este derecho se hará efectivo el año siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

En caso de que un trabajador o trabajadora no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir los años establecidos para cada ejercicio, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación. El trabajador que no complete veinte años de servicio hasta el momento de la jubilación, tendrá derecho, en el momento de la misma, a tantos días de permiso como años de servicio lleve hasta esa fecha.

Art. 44. *Cobertura de riesgos.* — El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

Para el año 2009:

- Fallecimiento, 32.000 euros.
- Fallecimiento por accidente de trabajo, 32.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente, 32.000 euros.
- Gran invalidez, 32.000 euros.

Para años sucesivos se actualizarán los importes con el incremento del índice de precios al consumo.

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

Art. 46. *Plan de pensiones.* — El Ayuntamiento de Borja se incorporará en el año 2010 al Plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, administraciones locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, con el único límite máximo señalado por la legislación vigente en cada momento.

Art. 47. *Asistencia jurídica y responsabilidad civil.* — La Corporación garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio. Se entienden excluidos los recursos presentados contra la propia Corporación por cuestión laboral.

Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragadas por el Ayuntamiento.

CAPITULO X

SALUD, SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE

Art. 49. *Seguridad e higiene.* — En todo lo referente a seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los trabajadores, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación se canalizará a través de los delegados de prevención.

El delegado de prevención constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

- Plan de seguridad.
- Plan de ergonomía.
- Plan de higiene.
- Plan de salud.
- Plan de formación específica.

Art. 50. *Vestuario.* — Tendrán derecho a vestuario en los puestos de trabajo aquellos trabajadores cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad o higiene, uniformidad o cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según sus necesidades.

Durante el primer año de vigencia del convenio, se negociará un Reglamento de vestuario con los delegados de prevención.

Art. 51. *Reconocimiento médico.* — Anualmente la Corporación realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el trabajador o trabajadora.

El expediente médico será confidencial, y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará, exclusivamente, las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Para el personal de nuevo ingreso se efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar

Art. 52. *Protección del embarazo*. — La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en caso alguno modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 53. *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 el Ayuntamiento mantendrá una actitud activa y favorable a la puesta en marcha de procesos más limpios que eviten la generación de residuos y la contaminación.

Para el logro de los objetivos ambientales antes señalados, la Corporación reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser informados en todas aquellas cuestiones que afecten a la gestión ambiental del Ayuntamiento y el deber de éste en los términos establecidos en presente convenio.

Con el fin y atendiendo a la integración de los trabajadores y trabajadoras, en tanto que actores necesarios, en la gestión ambiental del Ayuntamiento y su necesaria participación, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a los delegados de personal y sindicales 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.

CAPITULO XI

EXTINCIÓN DE CONTRATO Y JUBILACIÓN

Art. 54. *Suspensión y extinción del contrato*.

1. Los contratos se extinguirán por las causas señaladas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores, así como por cese del servicio o actividad, de forma definitiva, fundamentado en causas tecnológicas o económicas.

En los supuestos de suspensión temporal de los contratos como consecuencia de las causas previstas en los apartados i) y j) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, así como por cese de actividad por reforma o cualquier otra causa, la Corporación garantizará la percepción del salario normal.

2. De producirse una declaración por despido improcedente, como consecuencia de un expediente disciplinario, de un trabajador o trabajadora del Ayuntamiento, fijo de plantilla, la opción de readmisión corresponderá en todo caso a aquél, en similitud a los términos previstos en el punto 4 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El personal que desee cesar en el servicio deberá ponerlo en conocimiento del Ayuntamiento con un plazo de preaviso no inferior a siete días.

Art. 55. *Jubilación*. — La jubilación obligatoria del personal laboral se declarará de oficio al cumplir el trabajador 65 años de edad, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Si la medida viene impuesta por la empresa, ésta quedará obligada, siempre que se mantenga el servicio y el puesto de trabajo que viniera ocupando el jubilado a la contratación de un nuevo trabajador favoreciendo de este modo el sostenimiento del empleo.

La jubilación voluntaria podrá ser anticipada o parcial.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio, se acuerda que los trabajadores, al cumplir los 64 años, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la empresa. Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años.

Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.4, disposición transitoria 4.^a del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.

CAPITULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 56. *Régimen disciplinario*. — Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebrando de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones vigentes y, en particular, los que figuran en el presente convenio.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasifican, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento

del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración no implica que no puedan existir otras análogas.

1. Faltas leves. — Se clasifican como faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
b) La falta de asistencia injustificada de un día.
c) La incorrección continuada con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Faltas graves. — Se clasifican como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.
b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.
d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

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

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

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

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

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

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

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

n) La grave perturbación del servicio.

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

p) La grave falta de consideración con los administrados.

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

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

3. Faltas muy graves. — Se clasifican como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma, en el ejercicio de la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

i) La desobediencia abierta a 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.

- o) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de la Comunidad Autónoma.
- p) El acoso laboral.
- q) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- r) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.

4. Sanciones

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

- a) Despido disciplinario
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Amonestación verbal o escrito.

La sanción de despido únicamente podrá imponerse por falta muy grave.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo podrá imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

Si se impone por la comisión de falta muy grave no podrá ser superior a sesenta días ni inferior a quince. Si se impone por falta grave, no excederá de quince días.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con la sanción de amonestación verbal o escrita.

No se podrá imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá evacuarse en todo caso.

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

5. Expedientes disciplinarios. — Corresponde al órgano competente del Ayuntamiento la facultad de sancionar a todos los trabajadores. La iniciación de un expediente disciplinario se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como grave o muy grave, previo el trámite del expediente correspondiente. El interesado podrá acudir al procedimiento con la presencia de la representación sindical.

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

Art. 57. *Enfermedad mental y toxicomanías.* — En ningún caso podrá ser causa justificada suficiente para la incoación de expediente disciplinario las conductas del trabajador que tengan como origen el padecimiento de trastorno mental, señalándose expresamente las toxicomanías.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 58. *Información sindical.* — Los miembros del comité de empresa y el delegado de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Expresar periódicamente su opinión sobre los asuntos tratados por la comisión de personal verbalmente o por escrito a través del concejal delegado. La comisión de personal podrá convocar al presidente del comité y al delegado de personal para que comparezca y aclare su contenido.
2. Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.
3. En materia de contratación de personal, el Ayuntamiento cumplirá las prescripciones contenidas en la legislación vigente y en especial los acuerdos que se adopten fruto de la concertación social.
4. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
5. Emitir informe de expedientes que se tramiten a través de la comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido.

6. La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablones de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación del comité de empresa y del delegado de personal y las secciones sindicales con sus representantes, de modo que puedan ser utilizados para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral. La utilización será libre para el comité de empresa, el delegado de personal y las secciones sindicales.

7. Las relaciones del comité de empresa y el delegado de personal con el Ayuntamiento se efectuarán a través del alcalde o concejal de personal.

Art. 59. *Garantías personales.* — Los representantes sindicales tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Los representantes sindicales podrán ejercer las acciones administrativas y judiciales en todo lo concerniente al ámbito de sus competencias y en relación a la contratación de personal, computándose los plazos a efectos de recurso desde el día en que reciba la notificación del acuerdo.

d) No podrá ser trasladado a otro servicio ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia. En caso de que existan necesidades de servicio que aconsejen dicho traslado, será preceptivo el informe previo del representante sindical.

e) Los representantes sindicales no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por razón del desempeño de su representación.

Salvo las anteriores reseñadas y las que vengan establecidas por la Ley, los representantes sindicales no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente a la terminación de su mandato sindical.

El número de horas sindicales reconocidas a cada uno de los representantes sindicales para el ejercicio de sus funciones será de dieciocho horas mensuales.

El crédito horario reconocido puede ser acumulado en uno o varios representantes sindicales que, sin rebasar el máximo total, pueden quedar relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Art. 60. *Derecho de reunión*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales.
- b) El comité de empresa
- c) El delegado de personal.

d) Cualquier trabajador del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones. En este último caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de treinta y seis horas anuales. De éstas, dieciocho corresponderán a secciones sindicales y el resto al comité de empresa y al delegado de personal.

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

4. La Corporación, cuando por trabajar por turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente con toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. — La Corporación o sus trabajadores dará conocimiento a la comisión de seguimiento del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de interpretación y/o aplicación del convenio, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Segunda. — Todos los derechos y beneficios regulados en el presente convenio podrán ser solicitados por el trabajador mediante petición escrita, la no contestación expresa en un período no superior a quince días hábiles, supondrá automáticamente el reconocimiento de la solicitud.

ANEXO I

RETRIBUCIONES

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO 2010, PERSONAL LABORAL

| Puesto trabajo | Gp. | Nivel | Sueldo | Complemento destino | Complemento específico | Total |
|-------------------------------|-----|-------|------------|---------------------|------------------------|-----------|
| Técnico director deportivo | A1 | 20 | 13.935,60 | 5.554,01 | 10.208,94 | 29.698,55 |
| Director de guardería | A2 | 16 | 11.827,08 | 4.419,98 | 6.168,81 | 22.415,87 |
| Educador de adultos | A2 | 16 | 11.827,08 | 4.419,98 | 4.039,28 | 20.286,34 |
| Técnico de guardería | C2 | 14 | 7.209,00 | 3.852,60 | 4.039,28 | 15.100,88 |
| Oficial 1.ª obras y servicios | C2 | 14 | 7.209,00 | 3.852,60 | 6.844,15 | 17.905,75 |
| Auxiliar administrativo | C2 | 15 | 7.209,00 | 4.135,93 | 4.632,90 | 15.977,83 |
| Encargado de aguas | C2 | 14 | 7.208,96 | 3.852,60 | 4.039,28 | 15.100,85 |
| Monitor deportivo | C2 | | 12,83 hora | | | |
| Profesor de música | | | 18 hora | | | |
| Socorrista | AP | 11 | 6.581,64 | 3.001,42 | 4.425,76 | 14.008,81 |
| Oficial 2.ª obras y servicios | C2 | 12 | 7.209,00 | 3.284,99 | 5.901,85 | 16.395,84 |
| Ayudante Servicio de Aguas | AP | 11 | 6.581,64 | 3.001,42 | 2.662,24 | 12.245,30 |
| Conserje | AP | 11 | 6.581,64 | 3.001,42 | 2.662,24 | 12.245,30 |
| Jefe brigada limpieza | C2 | 14 | 7.209,00 | 3.852,60 | 6.808,64 | 17.870,25 |
| Peón obras y servicios | AP | 11 | 6.581,64 | 3.001,42 | 4.422,39 | 14.005,44 |
| Operario servicios múltiples | AP | 11 | 6.581,64 | 3.001,42 | 2.662,24 | 12.245,30 |

| Puesto trabajo | Gp. | Nivel | Sueldo | Complemento destino | Complemento específico | Total |
|------------------------------|-----|-------|----------|---------------------|------------------------|-----------|
| Lectura contadores de agua | AP | 11 | 6.581,64 | 3.001,42 | 2.662,24 | 12.245,30 |
| Ayudante | AP | 11 | 7.209,00 | 3.284,99 | 5.237,47 | 15.731,45 |
| Limpiador | AP | 11 | 6.581,84 | 3.001,42 | 2.662,24 | 12.245,50 |
| Guía-conserje museos | AP | 11 | 6.581,53 | 3.001,42 | 2.662,24 | 12.245,19 |
| Acomp. Serv. Estancia Diurna | AP | 11 | 6.581,53 | 3.001,42 | 3.485,63 | 13.068,57 |

CUANTÍA ECONÓMICA DE LOS TRIENIOS SEGÚN GRUPO DE CLASIFICACIÓN

Grupo A1: 44,65 euros.

Grupo A2: 35,73 euros.

Grupo C2: 17,94 euros.

Agrupación profesional: 13,47 euros.