

Título del convenio	AYUNTAMIENTO DE ARIZA. PERSONAL LABORAL
Código de convenio	5004012
Tipo de convenio	Empresa
Ámbito del convenio	Zaragoza
Vigencia del convenio	01/01/2005 al 31/12/2007
Boletín	Boletín Oficial de Zaragoza. Número 68 de 28 de Marzo de 2005
Sección	SECCION QUINTA
Órgano emisor	SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO
Subórgano emisor	CONVENIOS COLECTIVOS.
Enlace al boletín	http://www1.dpz.es/bop/2005/03/pdf/bop0328.pdf

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Ariza (personal laboral) (código de convenio 5004012), suscrito el día 1 de febrero de 2005 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 25 de febrero de 2005, y de conformidad con lo que disponen 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, 28 de febrero de 2005. - El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Ángel Martínez Marco

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARIZA

Capítulo primero

Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito personal. - Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en el Ayuntamiento de Ariza, de carácter fijo, indefinido o temporal

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

Art. 2.º Ámbito territorial. - El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Ariza

Art. 3.º **Ámbito temporal.** - El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2005, finalizando el 31 de diciembre del 2007. Las retribuciones serán actualizadas a 1 de enero, según la Ley de Presupuestos para el 2005 y años sucesivos

Capítulo II

Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Art. 4.º **Comisión de seguimiento.** - La comisión de seguimiento del convenio estará constituida de forma paritaria por miembros, en representación de la Corporación y los representantes electos de los trabajadores, garantizando la presencia de los sindicatos que legalmente tengan derecho

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia Corporación o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y, los acuerdos tomados por unanimidad, surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante, y se adosarán al convenio

La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana.

Art. 5.º **Denuncia del convenio.** - La denuncia del acuerdo se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo

Art. 6.º **Prórroga.** - Denunciado o no el convenio, según lo previsto en el artículo anterior y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en lo que afecta al capítulo VII, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que se aplicará automáticamente a todo el trabajador afectado por este convenio, 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

Capítulo III

Condiciones más ventajosas

Art. 7.º **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 convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. 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 anterior se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores

Art. 8.º **Unidad de convenio.** - El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas

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

Capítulo IV

Permanencia y asistencia al trabajo

Art. 9.º Jornada laboral. - La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Ariza será como norma general de 1.647 horas anuales; 37,5 horas semanales; prestadas de lunes a viernes, en jornada normalizada, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente. El horario de trabajo se pactará cada año

Art. 10. Pausa laboral. - Los trabajadores que realicen una jornada normalizada (más de cinco horas de jornada diaria) disfrutarán de una pausa por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo, distribuyéndose en atención a las necesidades de los servicios

Art. 11. Calendario laboral. - Los días de fiesta no recuperables serán los que cada año se establezcan por las distintas administraciones. Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios, será pactado con la representación sindical de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento

Art. 12. Días por asuntos propios. - A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios. El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia. En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad o turno cuando así estuviera distribuido. El disfrute de estos días deberá comunicarse con dos días al Ayuntamiento, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que hayan sido comunicados, salvo autorización previa

Cuando por razones del servicio el/la trabajador/a no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente

Toda fiesta que se conceda además de las ya establecidas en los apartados anteriores se entenderá en detrimento de la jornada máxima anual

Art. 13. Vacaciones anuales. - El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o de veintidós días laborables, pudiendo partirse en dos períodos; excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado (se podrán cobrar). En este concepto no se considerará laborable el sábado

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de mayo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período; en todo caso será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional. Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o divididas en dos períodos, y con la preferencia de que uno de los períodos de las vacaciones sean disfrutadas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre

Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Corporación. Para determinar dentro de un Servicio los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal municipal, cumpliendo los criterios que en orden al Servicio se planteen; en ningún momento estarán de vacaciones más del 50% de los trabajadores de cada servicio, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje

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

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio

El personal contratado y aquel cuya relación laboral sea inferior al año natural que preste servicio en el Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, 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

Art. 14. Permisos. - El personal del Ayuntamiento 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) Dos días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, y cuatro días cuando el hecho sea en una localidad distinta a la que tenga que desplazarse.

b) Dos días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de abuelos, nietos, tíos, sobrinos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge y cuñados/as, y cuatro días cuando el hecho sea en una localidad distinta a la que tenga que desplazarse

c) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de hijos

d) Dos días por traslado del domicilio habitual

e) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado serán dos días si para el acontecimiento tuviera que desplazarse

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal

g) Los días que sean necesarios por exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal del Ayuntamiento en centros oficiales, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo

h) Durante un máximo de seis días al año para asistir a los cursos, congresos, jornadas, seminarios, sin que en estos casos tenga derecho el/la trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

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

Art. 15. Licencias

a) Licencia por matrimonio

Por razón de matrimonio propio, el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria. El/la trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y Ley 3/1989, de 3 de marzo, y aplicando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciocho semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. Se establecen dos semanas de mejora social que se cogerán antes del parto; el período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre

Caso de que se agoten las dos semanas y el parto no se haya producido, la embarazada solicitará la baja voluntaria por descanso maternal, enlazando con el período de dieciséis semanas ininterrumpidas que establece la ley, que será autorizado por la M.I. Alcaldía

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado tiene entre 0 meses y 10 años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas, contadas, a elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción, bien a partir de la adopción o acogimiento efectivo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, al comienzo o finalización de la jornada, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso de él la madre

El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos

La trabajadora en situación de maternidad percibirá el 100% de sus retribuciones mientras dure esta situación. Este período se considerará como tiempo trabajado, a efectos de abono de las pagas extraordinarias

c) 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. 16. Otras licencias. - En lo referente a licencias no recogidas en este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente

Art. 17. En la materia a que hace referencia el presente capítulo y en lo no contenido expresamente en él 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; así como al resto de las disposiciones concordantes en esta materia

Art. 18. Situaciones laborales y administrativas. - En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento, 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 y el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, y demás disposiciones concordantes en esta materia

Art. 19. Reducción de jornada por motivos familiares. - En lo referente a este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Art. 20. Excedencias. - De acuerdo con la normativa existente en materia de función pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público (indefinida)

El reingreso al servicio activo se realizará en la fecha de la solicitud, si está dentro del plazo establecido

b) Por interés particular (hasta 15 años)

c) Por agrupación familiar (de 2 a 15 años)

d) Para el cuidado de hijos o familiares (hasta 3 años).

e) Por cargo sindical (indefinida)

f) Voluntaria incentivada (hasta 5 años)

g) Forzosa por expectativa de destino

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto; en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre incompatibilidades; en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; en la Ley 4/1995, de 23 de marzo, sobre permisos parentales y por maternidad; en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral; en el R.D. 365/1995, de 10 de marzo, en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones vigentes

Con la finalidad de profundizar en la filosofía marcada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, las entidades locales se comprometen a mantener el derecho a la reserva del puesto de trabajo de las excedencias que se soliciten para el cuidado de hijos o familiares

Capítulo V

Acceso, promoción, provisión y traslados

Formación del personal laboral y extinción de la relación laboral

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en:

-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

-Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local

-Ley 30/1984, de 2 de agosto

-Real Decreto 781/1986, de 18 de abril

-Real Decreto 896/1991, de 7 de junio.

-Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo

Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública del personal sometido al régimen laboral

Art. 21. Acceso. - Durante el primer trimestre de cada año natural, y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente la oferta de empleo, previa negociación con la representación sindical, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal

Toda selección del personal deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante las bases negociadas y convocatoria pública, 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

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

No se utilizará la contratación a través de empresas de trabajo temporal, para la prestación de servicios municipales que desarrolla el personal municipal

En todos los tribunales o comisiones de valoración se designará un miembro (a propuesta de los delegados de personal) como vocal; en los procedimientos de selección se cuidará la conexión, entre los requisitos exigidos, el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos a desempeñar

Art. 22. Promoción interna. - La promoción interna supone la posibilidad de que el personal al servicio del Ayuntamiento pueda ascender de categoría

A las plazas convocadas por este sistema se podrán presentar todos los trabajadores de la plantilla laboral que lleven como mínimo dos años de antigüedad y estén en posesión de la titulación requerida

Art. 23. Formación del personal al servicio del Ayuntamiento

1. La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento del puesto de trabajo y el servicio al ciudadano

2. La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados

En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la formación continua en las Administraciones Públicas

Capítulo VI

Derechos y deberes

Art. 24. Los trabajadores municipales afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en:

-Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

-Ley 23/1988, de 28 de julio

-Ley 30/1984, de 2 de agosto, Medidas para la Reforma de la Función Pública

-Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero, que modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

-Resolución de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas

-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

-Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

-Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

Y demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral

Capítulo VII

Retribuciones

Art. 25. Retribuciones. - Las retribuciones de los trabajadores del Ayuntamiento de Ariza serán las siguientes: salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo

Salario base. - La cuantía del salario base será la que corresponda a cada trabajador/a en función del grupo retributivo (anexo núm. I) al que pertenezca, referida a catorce mensualidades (anexo núm. II)

Antigüedad. - Se devengará por catorce mensualidades (anexo núm. II)

Se reconocerá toda la antigüedad que se tenga en el Ayuntamiento

Pagas extraordinarias. - Las pagas extraordinarias serán semestrales, tendrán la cuantía de una mensualidad completa (salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo) cada una de ellas y se percibirán en junio y en diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados

Art. 26. Plus de convenio. - Consistente en una cantidad referida a catorce mensualidades, según el nivel asignado al puesto que desempeñe el/la trabajador/a (anexo núm. III)

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [z20050328_8-8.pdf](#)

(Para poder leer los documentos es necesario el lector Adobe Acrobat)

Art. 27. Complemento de puesto de trabajo. - Está destinado a retribuir por catorce mensualidades las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de este tipo a cada puesto de trabajo

Art. 28. Gratificaciones. - Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo, y en todo caso el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores

Art. 29. Desplazamientos. - Al/a la trabajador/a que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, el trabajador optará entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,18 euros, o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo; abonándosele en la nómina. Si el/la trabajador/a tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad de 58,90 euros

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 36,66 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 18,33 euros la media dieta

Art. 30. Horas extraordinarias. - Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, siendo solamente realizables las que sean estructurales, en el supuesto de que haya sido autorizada su realización por el Ayuntamiento; se abonarán hasta un máximo de ochenta horas al año, o bien en período de descanso, siendo cada hora normal trabajada, por una y media de compensación, o si es hora festiva o nocturna a razón de dos horas de compensación, a elección del/la trabajador/a (tiempo o dinero)

Art. 31. Anticipo. - El personal municipal fijo podrá solicitar, en concepto de anticipo, una o dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de doce mensualidades. Se concederán automáticamente por riguroso orden de petición; no se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido abonado el anterior

No podrá concederse licencia sin sueldo o jubilación anticipada sin haberse reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que quede al Ayuntamiento.

Art. 32. Estructura de la nómina. - La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa, nivel
- Salario base
- Antigüedad
- Plus de convenio
- Complemento de puesto de trabajo
- Incapacidad temporal, en su caso
- Pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre
- Plus, si lo tiene
- Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiere

En estos dos últimos conceptos, y en el caso que los hubiere, deberá constar el mes a que corresponde.

Capítulo VIII

Asistencia sanitaria

Art. 33. Asistencia sanitaria municipal. - La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social establecido para todo el personal que

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

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

Art. 34. Incapacidad temporal. - De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de IT:

- a) Las debidas a enfermedad común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo
- b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos

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

En caso de IT por enfermedad o accidente laboral el/la trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones a partir del primer día y por un máximo de cuatro meses, en situación de IT por enfermedad común y en IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional mientras dure dicha situación.

Capítulo IX

Mejoras sociales

Art. 35. Mejoras sociales. - La Corporación arbitraré un sistema para el acceso a las instalaciones municipales gestionadas por patronatos del Ayuntamiento o por este mismo, para el personal municipal, a través de la negociación con la representación sindical

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida, garantizando los riesgos y capitales en caso de fallecimiento, accidente e invalidez (en cualquier grado)

Gratificación por permanencia. - Todos los trabajadores disfrutarán a partir del momento de cumplir los veinte años de servicio de veinte días de vacaciones, que podrán disfrutarse en tiempo o el equivalente en dinero, a elección del trabajador. Si no se disfrutasen se unirán a los días que correspondan de vacaciones en el momento de la jubilación

Capítulo X

Seguridad y salud laboral

Art. 36. Normativa aplicable. - En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el

Trabajo en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley. Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia

El Ayuntamiento deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales

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

Art. 37. El delegado de prevención. - Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La 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; para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales

Art. 38. Medidas preventivas. - Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa

Art. 39. Revisiones médicas. - Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad

En caso de que el delegado de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específicas se realizará de conformidad con sus resoluciones

Art. 40. Protección de la salud. - Todo trabajador/a que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo

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

La Corporación y el/la trabajador/a afectado/a se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el/la trabajador/a pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo)

Art. 41. Vestuario. - Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo

El vestuario que proceda se entregará a los 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 períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención

Art. 42. Asesoramiento y defensa legal. - El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica del personal en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Para prestar esta defensa, tiene que existir una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador/a

Se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos del Ayuntamiento. La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y procurador en su caso

Capítulo XI

Derechos de representación, asociación y reunión

La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, de 12 de junio, participarán los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Art. 43. Derechos sindicales. - El delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º 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

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

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

4.º 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 Alcaldía, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

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

Art. 44. Derecho de reunión

1.º 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 40% del colectivo convocado

2.º Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por la Alcaldía y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

3.º 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

Art. 45. Faltas disciplinarias. - Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes

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

Art. 46. Faltas leves

- a) La incorrección con el público
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas
- c) La no comunicación, con la debida antelación, la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes
- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada, tres días al mes
- f) El descuido en la conservación de los locales, materiales y documentos de los servicios
- g) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal

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

Art. 47. Faltas graves

a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores independientemente de su categoría profesional

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

c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo

d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando derivarse riesgos para la salud y la integridad física del/la trabajador/a o de los trabajadores

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

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

g) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no

h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores

i) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal

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

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

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

m) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas

Art. 48. Faltas muy graves

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Corporación o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva

c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año
- f) El incumplimiento de las normas de compatibilidad, cuando se le haya denegado la misma
- g) La reincidencia de faltas graves que tengan sanción, en un año
- h) La obtención de beneficios económicos de los administrados
- i) El acoso laboral (sexual, físico o psíquico), ya sea verbal o físico
- j) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- k) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento

Art. 49. Sanciones a faltas

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo no superior a tres años, ni inferior a seis meses
- Despido disciplinario

Art. 50. Tramitación de expedientes. - Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la representación de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y aquéllos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción, que se pudiera adoptar por la autoridad competente

Art. 51. Prescripción de las faltas. - Las faltas prescribirán:

a) Leves: A los quince días

b) Graves: A los veinte días

c) Muy graves: A los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del/la trabajador/a expedientado

Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio de trabajador/a a instancia del interesado. La sanción por faltas leves se cancelará automáticamente a los seis meses de la sanción

Art. 52. Faltas superiores. - Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento

Art. 53. Procedimiento de denuncia. - Todo trabajador/a podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores

Art. 54. 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 incoas; por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

Adicional 1.ª No discriminación. - Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste se entenderán aplicadas a las uniones de hecho

Adicional 2.ª Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría. - Al/a la trabajador/a que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutuo acuerdo

Adicional 3.ª Valoración de puestos de trabajo. - Durante el primer trimestre del 2006 se realizará una valoración de puestos de trabajo, cuyo concepto retributivo anual se dividirá en catorce partes y se incluirá en el complemento de puesto de trabajo

Adicional 4.ª Contratos temporales. - El contrato eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido

Para estos contratos, y en el caso de que la normativa no contemple indemnización y/o compensación alguna al término de los mismos, se les establece una compensación económica equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año

Ayto. Ariza [Convenio p.laboral 2005-2007]

Esta norma contiene tablas, si desea puede consultarlas en el boletín correspondiente.