

Título del convenio	AYUNTAMIENTO DE ALAGON. PERSONAL LABORAL
Código convenio	5003822
Tipo de convenio	Empresa
Ámbito del convenio	Zaragoza
Vigencia del convenio	01/01/2002 a 31/12/2005
Boletín	Boletín Oficial de Zaragoza. Número 174 de 30 de Julio de 2003
Sección	SECCION QUINTA
Órgano emisor	SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO
Modificado	Boletín Oficial de Zaragoza. Número 236 de 11 de Octubre de 2003
Enlace a boletín	http://www1.dpz.es/bop/2003/07/pdf/bop0730.pdf http://www1.dpz.es/bop/2003/10/pdf/bop1011.pdf

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Alagón (personal laboral) (código de convenio 5003822), suscrito el día 24 de mayo de 2003 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 14 de julio de 2003, 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 BOP. Zaragoza, 15 de julio de 2003. El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P. D. (Resolución de 10 de julio de 2003): El jefe de Sección de Regulación de Empleo y Relaciones Colectivas, Antonio López Suso.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO PRIMERO. Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito personal y de aplicación. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal municipal, entendiéndose por tal a los trabajadores laborales fijos o temporales que trabajan y perciben su salario con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento de Alagón, o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Art. 2.º Vigencia. El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2005.

Art. 3.º Denuncia y prórroga. Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones,

que se adecuará a lo dispuesto por la normativa general básica en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año y demás disposiciones o normativas que lo desarrollen.

Art. 4.º Compensación y absorción. Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Art. 5.º Condiciones más beneficiosas individuales o colectivas. Las condiciones establecidas por este convenio forman un todo de contenido indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, siendo respetadas en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas, más beneficiosas que las que para los respectivos supuestos aquí se contemplan.

Art. 6.º Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio. Para velar por la correcta interpretación del convenio se crea una comisión paritaria, integrada, de una parte, por el presidente de la Corporación municipal y un concejal de la misma, y de otra, por dos representantes de los trabajadores. Realizará las funciones de secretario el que lo sea del Corporación, o funcionario en quien delegue, que tendrá voz, pero no voto. Asimismo podrán participar los asesores respectivos con voz, pero sin voto.

La comisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento. Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha comisión se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y extraordinaria siempre que lo solicite al menos una de las partes. La convocatoria de las reuniones las realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita, en la que constará el lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

El secretario de la comisión levantará acta de los acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de los asistentes y se remitirá la misma tanto a las partes afectadas por la decisión como a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO II. Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Art. 7.º Jornada laboral. La jornada laboral para todo el personal al servicio de la Corporación será de 37,5 horas semanales.

Los días considerados inhábiles y no recuperables serán los que cada año marquen las Administraciones nacionales, regionales y locales.

Art. 8.º Distribución de la jornada laboral. La jornada laboral con carácter general será continuada, de lunes a viernes. En aquellos puestos que por razones del servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos períodos, salvo pacto en contrario con el trabajador. Los turnos serán rotativos en aquellos servicios que requieran asistencia continuada durante veinticuatro horas.

La realización de una jornada superior a la pactada y la especial disponibilidad en la misma serán contempladas en el capítulo de retribuciones.

Art. 9.º Calendario laboral. En el mes de diciembre se acordará si procede la revisión del calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración central, DGA y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con los representantes de los trabajadores.

Serán días inhábiles, considerados como festivos, el 24 y el 31 de diciembre. Cuando la naturaleza del servicio público impidiese la cesación de su prestación durante estos dos días, se acordará con los trabajadores afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente. Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en período de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

Art. 10. Pausa laboral. Los trabajadores disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa de veinte minutos computables como trabajo efectivo. La Corporación distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito al mismo, salvo necesidades del servicio.

Art. 11. Vacaciones anuales. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días laborables, excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado. El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período. En todo caso el plan de vacaciones será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada o dividida como máximo en períodos no inferiores a una semana natural.

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

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

A las vacaciones no podrán acumularse los días de asuntos propios.

Art. 12. Permisos.

1. El personal, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Dos días por fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, cuñados, nietos, abuelos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que serán ampliables a cuatro días si el óbito lo es en distinto municipio. Este

permiso podría ampliarse hasta siete días si así lo aconseja la distancia o las circunstancias personales, debiendo mediar para ello autorización expresa de la Alcaldía.

b) Dos días por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos. Este permiso podrá prorrogarse por causa debidamente justificada.

c) Dos días por nacimiento o adopción de hijos. Este permiso podrá prorrogarse por causa debidamente justificada.

d) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que supere los 300 kilómetros de distancia.

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

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

h) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

2. Todo trabajador, previo aviso de dos días laborables como mínimo, tendrá derecho a un permiso retribuido de ocho días por asuntos particulares, cada año, que no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones. Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización de la Alcaldía, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

Con la finalidad de efectuar una adecuada planificación en la utilización de los días de asuntos particulares en épocas especiales como fiestas patronales,

Semana Santa o Navidad y Año Nuevo, se podrá establecer un sistema de turnos, el cual contemplará la posibilidad de su disfrute hasta el 15 de enero del año siguiente, si bien del 15 de diciembre al 15 de enero de cada año únicamente podrán disfrutarse cuatro de estos días.

3. El tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a cursos de preparación al parto, siempre que los mismos no existan fuera del horario laboral, previa petición y justificación ante la Corporación.

4. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o forme parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

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

6. Por el tiempo imprescindible para concurrir a exámenes para la obtención de título académico o profesional que se cursen con regularidad en centros oficiales o reconocidos. Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

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

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de comunicación previa y posterior justificación. Igualmente se justificará su denegación.

Art. 13. Licencias.

1. Matrimonio. Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de quince días de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias. También será de aplicación el párrafo anterior a las uniones de hecho acreditadas en la forma legalmente establecida a tal efecto.

2. Divorcio. Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

3. Gestación, parto y lactancia.

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

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

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen, y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante ocupar otro puesto de trabajo distinto al habitual.

El período total de la licencia será en todo caso irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes. El período de maternidad podrá acumularse al período de vacaciones anuales.

3.2. Asimismo, las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

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

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

4. Adopción. En caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de un niño menor de seis años, o de un menor mayor de seis años con discapacidades o minusvalías, o demás circunstancias recogidas en la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que entre ambos superen las dieciséis semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple. En caso de una adopción de un niño mayor de seis años, la licencia será de seis semanas o cuarenta y dos días naturales con plenitud de derechos económicos.

5. Licencia sin sueldo. El personal que tenga al menos un año de antigüedad al servicio de la Corporación, y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo, cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años.

6. Licencia por estudios. Podrá ser concedida licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada a la Corporación. En caso de concederse esta licencia, el trabajador municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración, los derechos de matrícula, los gastos de desplazamiento y demás derechos reflejados en este convenio.

CAPÍTULO III. Situaciones administrativas

Art. 14. Situaciones administrativas. Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto; en el Real Decreto 365/1995, Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Art. 15. Excedencias. En todo lo referente a excedencias se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 16. Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del mismo.

La reducción de las retribuciones se hará proporcional al tiempo solicitado, bonificándose el 50% de las cantidades descontadas con cargo al fondo de acción social. La concreción horaria y la determinación del período de reducción de jornada corresponderán al trabajador.

CAPÍTULO IV. Clasificación profesional

Art. 17. Grupos de clasificación. Todas las categorías profesionales del personal municipal al servicio de la Corporación se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos:

Grupo A: Licenciaturas universitarias o equivalentes.

Grupo B: Diplomaturas universitarias o equivalentes.

Grupo C: Bachillerato, BUP, FP- 2, FP nivel superior o equivalentes.

Grupo D: Grado ESO, EGB, FP- 1, FP nivel medio o equivalentes.

Grupo E: Educación primaria, certificado de escolaridad o equivalentes.

Art. 18. Categorías profesionales. El sistema de clasificación profesional contemplará todas y cada una de las categorías profesionales existentes y previsibles para el correcto funcionamiento de los servicios municipales. La relación de categorías junto con las funciones de las mismas se recogen en el anexo I.

Cada categoría profesional tendrá asignado el correspondiente plus de convenio y complemento de puesto de trabajo, el cual podrá modificarse en virtud de procesos de valoración de puestos de trabajo, para el cual se requerirá de la correspondiente aprobación por parte de la comisión paritaria.

CAPÍTULO V. Retribuciones

Art. 19. Normas generales. Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán las que se contienen en las tablas que se unen como anexo y se regulan en los artículos siguientes. Estas condiciones retributivas, con carácter general, se regularán de acuerdo a la normativa vigente para el personal al servicio de las Administraciones locales.

La actualización anual de todos los conceptos retributivos vendrá determinada por el porcentaje de incremento que con carácter general se establece en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, excepto los complementos personales que se reconozcan.

Art. 20. Retribuciones básicas. Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo base: Su cuantía será la que se fija para el personal funcionario en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año. El sueldo base se aplicará para las distintas categorías profesionales según pertenezcan a los grupos profesionales A, B, C, D o E. Queda recogida en el anexo I para el ejercicio 2002.

2. Antigüedad: Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Corporación, en

calidad de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, siendo de aplicación al personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual.

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

Cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo percibirá cada trienio en la cuantía asignada al grupo de clasificación que corresponda en el momento de su devengo.

Para el personal con contrato fijo discontinuo, la antigüedad se calculará a razón de los años naturales contados desde su fecha de ingreso en la Corporación.

3. Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, complemento de destino, complemento específico, complemento personal y antigüedad.

Art. 21. Retribuciones complementarias.

1. Plus de convenio: Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. La regulación de su consolidación y del grado personal será la misma que se establece para el personal funcionario. En todo caso, se aplicaran los niveles mínimos existentes en la Diputación General de Aragón. Su cuantía será la fijada en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año.

2. 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, responsabilidad, incompatibilidad, etc. Las cuantías de los complementos de puesto de trabajo y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en el anexo I, y serán revisadas por la comisión paritaria cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen. En todo caso se garantizará la existencia de un complemento de puesto de trabajo mínimo, cuya cuantía será igual a la establecida para la Administración General del Estado.

3. Complementos personales: Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente convenio, el exceso se computará como un complemento personal, que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe.

4. Complemento de productividad: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su aplicación, que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la comisión paritaria. En ningún caso podrá ser fijo en su cuantía ni periódico en su devengo.

5. Pluses y gratificaciones: Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable. Corresponde al presidente de la Corporación su asignación individual, previa aprobación por la comisión paritaria.

Plus de guardia localizada: Retribuye la situación de guardia localizada fuera de la jornada laboral. La comisión paritaria estudiará su implantación para el personal de brigada en función de las necesidades que surjan en el municipio durante los fines de semana y festivos.

Art. 22. Horas extraordinarias. Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional, y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y/o cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de 80 horas extraordinarias al año. La realización de horas extraordinarias será voluntaria, no pudiendo el trabajador exigir las ni la empresa imponerlas. Se efectuarán en todo caso previo requerimiento de la Alcaldía.

Sólo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Las horas extraordinarias se retribuirán para el año 2002 al valor que se recoge en el anexo II. El devengo económico de las mismas se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

Cuando las horas extraordinarias se compensen con descanso, éste se computará a razón de 1 hora y 30 minutos por hora extraordinaria prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del trabajador.

Art. 23. Dietas y kilometraje. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo o del término municipal, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,17 euros/ kilómetro.

Si el trabajador estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad de 51,09 euros/diarios por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 33,06 euros/diarios por dieta entera, entendiéndose como tal aquella que incluya al menos dos comidas, y de 16,53 euros la media dieta.

CAPÍTULO VI. Acceso, promoción y formación del personal

Art. 24. En lo referente a este capítulo se estará a lo establecido en la legislación vigente. Art. 25. Consolidación de empleo. La Corporación se compromete a contemplar dentro de la oferta de empleo público el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla municipal, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

La comisión paritaria estudiará anualmente los puestos de trabajos a los que se aplicarán los párrafos anteriores en el siguiente ejercicio.

Art. 26. Formalización de contratos y período de prueba. Para todos los supuestos de contratación laboral, ésta se formalizará obligatoriamente por escrito, respetando los derechos de información y copia básica.

Bajo ningún concepto se establecerán cláusulas adicionales que minoren o desregulen las condiciones de trabajo recogidas por el presente acuerdo o que impliquen retribuciones distintas de las aquí pactadas.

El período de prueba se fijará en función del grupo profesional al que se adscriba el puesto objeto de la contratación y de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

Grupos A y B: Tres meses.

Grupos C y D: Dos meses.

Grupo E: Un mes.

Art. 27. Contratación temporal. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de personal temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar, expresando claramente el objeto causal que la motiva.

La duración máxima de la contratación temporal, de sus prórrogas o sucesión de contratos para una misma causa u objeto, no podrá ser superior a tres años. Antes de la finalización del mencionado plazo, y de cara a elaborar la plantilla de personal y la oferta de empleo público anual, la Corporación se compromete a estudiar con la representación legal de los trabajadores las necesidades de conversión de empleo temporal en estable.

Cuando existan razones de urgencia o extrema necesidad, y previa comunicación al delegado de personal, la Corporación podrá agilizar los sistemas de contratación temporal mediante la utilización de bolsas de trabajo, listas de opositores que hayan superado algún ejercicio en pruebas relacionadas con el puesto a cubrir, o a través de las oficinas del INEM u organismo público que lo sustituya. En todo caso, las convocatorias respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y en su selección se contará con la participación de la representación legal de los trabajadores.

La Corporación se abstendrá de contratar personal a su servicio a través de las denominadas empresas de servicios o de las empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO VII. Mejoras sociales

Art. 28. Incapacidad temporal. El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, al margen de las causas que la originen y de la antigüedad al servicio de la Corporación, continuará percibiendo el total de sus haberes reales o la diferencia para completar los mismos, cuando reciba prestaciones con cargo a la Seguridad Social, desde el primer día y por un período de un mes.

Todo el período que dure la situación de incapacidad temporal o maternidad será considerado como tiempo trabajado, a efectos de abono de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Art. 29. Jubilación. Ambas partes acuerdan que, de conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de que los trabajadores con 64 años deseen acogerse a la jubilación y lo soliciten, la Corporación sustituirá a cada trabajador por cualquier otro que se halle inscrito como desempleado en la

correspondiente oficina de empleo, mediante un contrato de cualquiera de las modalidades que permita la legislación vigente.

Art. 30. Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada. El Ayuntamiento asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus correspondientes trabajos. A tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de responsabilidad civil.

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

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

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

Art. 31. Retirada del permiso de conducir. Cuando a un empleado municipal que realice funciones de conductor al servicio de la Corporación le sea retirado el permiso de conducir, siempre que no haya existido culpa o negligencia grave, la Corporación le proporcionará otro puesto de similar categoría profesional y sin merma salarial durante el período de retirada.

CAPÍTULO VIII. Deberes y régimen disciplinario de los trabajadores municipales

Art. 32. Deberes y obligaciones. Los empleados públicos locales se someten en esta materia a lo dispuesto en los artículos 146 a 152 del Real Decreto 781/ 1986, sobre texto refundido de disposiciones vigentes en materia de Régimen Local; artículo 31 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública; artículo 5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Art. 33. Despido improcedente. En el supuesto de despido del personal laboral que haya sido declarado improcedente en sentencia del Juzgado de lo Social, y adquirida firmeza dentro del plazo legal señalado, la comisión paritaria de seguimiento decidirá, por unanimidad de sus miembros, la readmisión o, en su caso, el abono de la indemnización señalada. En caso de no existir unanimidad se optará por la readmisión.

CAPÍTULO IX. Derechos sindicales

Art. 34. Derechos de representación. Los delegados de personal tendrán, entre otras, las siguientes competencias:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal.

b) En todo el contenido del capítulo I de gastos del presupuesto municipal.

Ayto. Alagón [Convenio p.laboral 2002-2005]

2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
3. Emitir informe en expedientes de personal recogidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
4. Presencia con voz, como observador, en las comisiones municipales que traten materias relacionadas directamente con el personal del Ayuntamiento.
5. Otros derechos sindicales:
 - a) La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindical, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.
 - b) Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráficos de la Corporación a efectos sindicales.

Art. 35. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:
 - a) Las organizaciones sindicales representativas ante la Corporación.
 - b) Los representantes de los trabajadores.
2. Se autorizarán al menos dos reuniones al año dentro del horario laboral, articulándose las medidas oportunas para no interferir en el horario de atención al público.
3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria habrá de referirse a todo el colectivo de que se trate.
4. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física solicitante, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO X. Seguridad y salud laboral

Art. 36. Normativa aplicable. La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: 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

Ayto. Alagón [Convenio p.laboral 2002-2005]

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 específica, se realizará de conformidad con sus resoluciones.

Art. 40. Protección de la salud. Todo trabajador 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.

Art. 41. Vestuario. Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los titulares de los puestos de trabajo que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

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

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución se ajustarán a lo acordado con el delegado de prevención.

Cláusula adicional primera: No discriminación

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

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

Ayto. Alagón [Convenio p.laboral 2002-2005]

Cláusula adicional segunda: Funcionarización

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 23/1988, de 28 de junio, la Corporación, previa negociación con la comisión paritaria de seguimiento, definirá todos aquellos puestos de trabajo cubiertos por personal laboral que deban ser desempeñados por personal funcionario.

Las pruebas aplicadas en los procesos de funcionarización que pudieran establecerse serán adecuadas al nivel profesional del cuerpo o escala correspondiente y, como norma general, las convocatorias se harán por categorías.

A los candidatos se les facilitará la formación necesaria para presentarse a las pruebas en condiciones idóneas.

Esta norma contiene tablas, puede consultarlas en los boletines correspondientes.