

Título del convenio	AYUNTAMIENTO DE BIOTA. PERSONAL FUNCIONARIO
Tipo de convenio	Empresa
Ámbito del convenio	Zaragoza
Vigencia del convenio	01/01/2008 al 31/12/2011
Boletín	Boletín Oficial de Zaragoza. Número 49 de 2 de Marzo de 2009
Sección	SECCION QUINTA
Órgano emisor	SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO
Enlace al boletín	http://www1.dpz.es/bop/2009/03/pdf/bop0302.pdf

Visto el texto del pacto para el personal funcionario del Ayuntamiento de Biota, suscrito el día 6 de octubre de 2008 entre representantes de la Administración y de los funcionarios de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 4 de febrero de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda ordenar su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 5 de febrero de 2009. El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Ángel Martínez Marco.

PACTO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE BIOTA

PREÁMBULO

El presente pacto es fruto del acuerdo de la Mesa de negociación constituida al amparo de lo establecido en el artículo 34 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Es voluntad de las partes que dicho acuerdo suponga un compromiso mutuo en la mejora de los servicios públicos municipales, alcanzando los niveles de eficacia necesarios en su gestión y estableciendo un marco normativo común y homogéneo para todos sus empleados municipales, sin distinción de su relación jurídica o de la entidad municipal en la que presten sus servicios.

En este sentido, el espíritu de este pacto quiere reflejar una serie de mejoras en las condiciones generales de trabajo, las cuales en ningún momento podrán ser inferiores a los mínimos establecidos para la función pública local por la legislación vigente y su normativa de desarrollo. En el supuesto de que se aprobara alguna norma que los mejore, ésta será de aplicación directa al conjunto de los empleados públicos municipales, independientemente del tipo de su relación jurídica, o de la entidad municipal en la que presten sus servicios.

CAPÍTULO primero Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal y de aplicación.

Las normas contenidas en el presente pacto serán de aplicación a todo el personal funcionario municipal, entendiéndose por tal a los empleados públicos que trabajan y perciben su salario con cargo a los presupuestos del Ayuntamiento de Biota o de las entidades u organismos dependientes de la Corporación.

Artículo 2. ºVigencia.

El presente pacto tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 3. ºDenuncia y prórroga.

Finalizada la vigencia del presente pacto, éste se considerará automáticamente denunciado. A partir de esa fecha cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Mesa negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones.

Hasta tanto no se logre un nuevo pacto que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido, 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.

Artículo 4. ºCompensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas en este pacto 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 pacto compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

Artículo 5. ºCondiciones más beneficiosas, individuales o colectivas.

Las condiciones establecidas por este pacto 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.

Artículo 6. ºComisión paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento del pacto.

Para velar por la correcta interpretación del pacto se crea una comisión paritaria integrada por el/la presidente/a de la Corporación municipal y por la representación sindical del personal funcionario 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 pacto será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes.

☑ Interpretación auténtica del pacto. ☑ Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del pacto.

Ayto. Biota [Pacto p.funcionario 2008-2011]

▣ Estudio de nuevas categorías profesionales, en función de los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando, así como la determinación de sus retribuciones complementarias.

▣ Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

▣ Adecuación del texto del pacto a las modificaciones legales que se produzcan. ▣ Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

▣ Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a clarificar o esclarecer la aplicación práctica del pacto.

Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha comisión se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y de forma extraordinaria siempre que lo solicite una de las partes con una semana de antelación.

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 la representación sindical.

CAPÍTULO II Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 7. ºJornada laboral.

La jornada laboral máxima para todo el personal funcionario al servicio de la Corporación será de treinta y siete horas y media y semanales y 1.647 horas anuales.

Artículo 8. ºDistribución de la jornada laboral.

La jornada laboral con carácter general será continuada, de lunes a viernes, excepto en aquellos servicios que por su naturaleza requieran atención diaria.

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 empleado público.

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

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con

discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Artículo 9. ºCalendario 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, Diputación General de Aragón y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado con la representación sindical.

Serán días no laborables y no recuperables 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 empleados públicos afectados su disfrute en otras fechas hasta el 15 de enero del año siguiente. Los calendarios laborales incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo o sábado.

Quando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos e inhábiles en período de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el empleado público 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.

Artículo 10. Pausa laboral.

Los empleados públicos disfrutarán dentro de su jornada laboral de una pausa de treinta 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.

Artículo 11. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o de veintidós días hábiles por año completo de servicio, excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado. Por razón de antigüedad se incrementarán en un día por quince años cumplidos en la empresa, dos por veinte años, tres por veinticinco años y cuatro por treinta o más años de servicios en la empresa. Los sábados no se considerarán día hábil a efectos de disfrute de vacaciones.

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 en períodos no inferiores a una semana natural (cinco días hábiles).

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

Para determinar los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo.

1. La distribución de turnos se efectuará de común acuerdo entre el personal funcionario municipal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee su jefatura, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

2. De no llegarse a un acuerdo elegirán turno 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.

Artículo 12. Permisos.

1. Cuestiones generales

a) La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Administración, justificándolo debidamente, salvo los días por asuntos propios. Igualmente se justificará su denegación.

b) La ausencia injustificada al trabajo conllevará el descuento proporcional del salario sin perjuicio de las sanciones previstas en este pacto. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

2. Clasificación.

☑ Permisos por circunstancias familiares y personales. Los funcionarios, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) Por matrimonio o inscripción en el correspondiente registro de parejas estables no casadas, veinte días.

b) Por divorcio, separación legal o nulidad, dos días desde la firma de la resolución judicial o canónica.

c) Por fallecimiento de: Cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres y parientes hasta el primer grado consanguinidad, seis días hábiles; para el primer grado de afinidad, tres días hábiles, y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de Biota y a más de 35 kilómetros.

El resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles, y cuatro si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que sea a lugar distinto de Biota y a más de 35 kilómetros

d) Por enfermedad grave: De ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Los empleados públicos tendrán derecho por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, que se utilizará durante el proceso terapéutico del que trae causa y debidamente justificado, cinco días hábiles; hasta el primer grado de afinidad, tres días hábiles, y cinco días si existe desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que se superen los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del trabajador.

En el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los empleados públicos tendrán derecho a dos días hábiles y cuatro por desplazamiento, debidamente acreditado, siempre que se superen los 35 kilómetros y sea a lugar distinto de la residencia del funcionario.

Este permiso será compatible con la reducción de jornada por un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad por razón de enfermedad muy grave. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados en este permiso retribuido. El uso de estos días podrá ser en días no consecutivos.

e) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público 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.

f) Para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida

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

g) Para asistir a las clases de preparación al parto y para la realización de exámenes prenatales.

Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a las clases de preparación al parto por el tiempo necesario para su realización y con justificación debidamente acreditada. Las empleadas públicas tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

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.

Ayto. Biota [Pacto p.funcionario 2008-2011]

i) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad. El permiso será de dos días cuando hubiera de hacerse un desplazamiento que no supere los 300 kilómetros de distancia y de tres días si los superase.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo, perito o jurado y el derecho de sufragio como elector, presidente o vocal de las mesas electorales, interventor o apoderado, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por traslado de domicilio acreditado, tres días

l) Por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

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.

m) Para la asistencia a tutorías educativas

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

o) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. 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 empleado público acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

p) 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 empleado público a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

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

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

☐ Permiso por paternidad. El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores

☑ Permiso por lactancia. Los empleados públicos 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 al permiso por maternidad o paternidad.

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

Además de estos días de libre disposición establecidos, 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.

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/a no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse éste única y exclusivamente, hasta el 15 de enero del año siguiente.

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

Artículo 13. Licencias.

☑ Permiso de maternidad

1. Duración. El permiso por parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple adopción o acogimiento múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, este período no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes,

el permiso se computará a elección del empleado público, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

El disfrute de este permiso podrá efectuarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud del empleado público en las condiciones determinadas legal o reglamentariamente.

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

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

2. Distribución y disfrute en caso de parto cuando padre y madre trabajen. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

El permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto. Si bien se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto al ser de descanso obligatorio para la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. Distribución y disfrute en caso de adopción o acogimiento, cuando padre y madre trabajen.

En el caso de la adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años o menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, si el padre y la madre trabajan, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Será incompatible el disfrute de los permisos por adopción y acogimiento si ambos recaen en el mismo menor.

☐ Permiso por adopción internacional. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de permiso podrá iniciarse

hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción y además tendrán derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período las retribuciones fijas íntegras.

☐ 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 ser inferior a quince días, ni exceder de tres meses cada dos años.

CAPÍTULO III Situaciones administrativas

Artículo 14. Situaciones administrativas.

Los empleados públicos al servicio de la Corporación podrán encontrarse en las siguientes situaciones administrativas.

- a) Servicio activo
- b) Servicios especiales
- c) Servicio en otras administraciones públicas
- d) Excedencia
- e) Suspensión de funciones. Las situaciones administrativas se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Artículo 15. 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)
- b) Por interés particular (indefinida)
- 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

h) Por razón de violencia de género. Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades; en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral; en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones vigentes.

☒ Excedencia voluntaria por interés particular. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las administraciones públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de función pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico de la Función Pública podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los períodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

El jefe de personal podrá autorizar permanecer períodos inferiores a dos años continuados en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

☒ Excedencia por cuidado de hijos

a) Duración y cómputo. Los empleados públicos tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

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

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

☒ Excedencia por el cuidado de familiares

a) Duración. Los empleados públicos tendrán derecho, siempre que así lo acrediten fehacientemente, a una excedencia de hasta tres años, con períodos mínimos de permanencia de al menos seis meses en caso de fraccionamiento, en el supuesto de cuidado de familiares que se encuentren a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

☒ Excedencia voluntaria por agrupación familiar

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como 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 empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

☒ Violencia de género

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

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

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

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

c) Excedencia. Los empleados públicos víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo y a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo, que podrán prorrogarse por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho.

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

Artículo 16. Régimen de incompatibilidades.

Los empleados públicos al servicio de la Corporación estarán sometidos al régimen de incompatibilidades establecido por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y al Real Decreto 598/1985 de 30 de abril, por el que se aprueba su Reglamento de aplicación.

Artículo 17. Reducción de jornada.

Disminución de jornada por guarda legal e interés particular.

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

2) De un menor de doce años. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho período.

3) De un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un anciano que requiera especial dedicación o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

4) De un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave.

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave contenido en el artículo 12.

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

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

6) Reducción de jornada por interés particular. Los trabajadores que ocupen puesto de nivel inferior a 28 podrán solicitar realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida, de las 9.00 a las 14.00 horas, con reducción proporcional de sus retribuciones, que será concedida cuando resulte compatible con las funciones del puesto desempeñado y las necesidades del servicio queden adecuadamente cubiertas.

CAPÍTULO IV Clasificación profesional

Artículo 18. 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.

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [z20090302_23-23.pdf](#)

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

Artículo 19. Categorías profesionales.

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

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

CAPÍTULO V Retribuciones

Artículo 20. Normas generales.

Las condiciones retributivas del personal afectado por este pacto, 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 y las mejoras pactadas en éste pacto.

Artículo 21. Retribuciones.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos.

1. Sueldo: Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo percibida en catorce mensualidades y cuya cuantía será la cantidad que para cada grupo profesional esté establecida en cada momento para los empleados públicos, de acuerdo a los grupos señalados en el anexo correspondiente.
2. Trienios: Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados para la Corporación, y también se computarán todos los servicios prestados en las administraciones públicas.

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

Cuando el empleado público cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación

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 la que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

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

Artículo 22. Retribuciones complementarias.

1. Complemento de destino.

Es el correspondiente al nivel en que el puesto de trabajo esté clasificado en las relaciones de puestos de trabajo en atención a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando. Las cuantías correspondientes al ejercicio 2008 son las establecidas en el anexo correspondiente.

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [z20090302_24-24.pdf](#)

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

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

3. 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.

4. Gratificaciones por servicios extraordinarios: Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, dicho concepto no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

Cuando los servicios extraordinarios se compensen con descanso, éste se computará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por hora normal y dos horas por festiva o nocturna prestada, y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de uno o varios días de descanso conforme a la fórmula anterior, y siempre a instancia del empleado público.

Artículo 23. Dietas y kilometraje.

Kilometraje.

Los empleados públicos 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 0,19 euros por kilómetro, tal y como se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año correspondiente.

Dietas: Todos los funcionarios que por necesidades del servicio, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el ejercicio 2008 quedan establecidas en los valores que se detallan.

Se entenderá que el empleado público tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo, percibiendo el 50% del valor determinado como manutención. Se entenderá que el empleado público tiene derecho a dieta entera cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo.

Dietas en territorio nacional (cuantía en euros):

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [z20090302_24-24.pdf](#)

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

Artículo 24. Anticipos.

Se podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe de hasta 1.202,02 euros, como máximo. Su reintegro se efectuará en el plazo de tres meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior. La Corporación se compromete a estudiar y contestar motivadamente, la concesión de los anticipos en el menor plazo posible y con un plazo máximo de un mes desde la fecha de la solicitud.

Los funcionarios del Ayuntamiento de Biota recibirán en concepto de ayuda por nupcialidad y por natalidad la cantidad de 120,20 euros por cada situación.

CAPÍTULO VII Acceso, promoción y formación del personal

Artículo 25. Oferta de empleo público (OEP).

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, se procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán obligatoriamente en la OEP, con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal. Una vez publicada la OEP en el correspondiente "Boletín Oficial", la Corporación se compromete a publicar las convocatorias en el plazo de tres meses.

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

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

La oferta de empleo público se desarrollara conforme a las siguientes fases.

1) Por movilidad interna. 2) Por promoción interna. 3) Por nuevo ingreso. La OEP informará sobre la posibilidad de modificación en la denominación de las vacantes existentes como consecuencia de las resultas que se produzcan por el desarrollo de los procesos de movilidad interna y de promoción.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo, las resultas de la fase de movilidad interna se añadirán a las reservadas para la promoción interna. Análogamente se fijarán las plazas reservadas a la promoción interna, de la cual se incorporarán sus correspondientes resultas a la fase de nuevo ingreso.

Antes de la aprobación y publicación de las bases de los distintos concursos oposiciones y oposiciones, y con la antelación suficiente éstas se negociarán con la representación legal de los funcionarios con el fin de que ésta pueda emitir si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan

Acceso de minusválidos: La Corporación reservará en cómputo global, y siempre que la característica de los puestos lo permitan, el número porcentual para los empleados públicos disminuidos físicos o psíquicos que la legislación prevé. A tal fin se hará constar en la OEP el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

Artículo 26. Movilidad interna.

La movilidad interna consiste en el cambio o adscripción de un servicio o área a otro diferente, o entre servicios de la misma área, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que suponga cambio de categoría profesional o de puesto no singularizado.

Artículo 27. Promoción interna.

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

La Corporación se compromete a reservar el máximo porcentaje de plazas para la promoción interna que le permita la legislación vigente, y que como mínimo será del 50%.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal, que lleve al menos dos años de antigüedad en la plaza o en el grupo profesional inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La promoción interna de categorías profesionales del subgrupo C2 a categorías del subgrupo C1 podrá llevarse a cabo aun sin cumplir el requisito de titulación, siempre y cuando se tengan, al menos, diez años de antigüedad en dicho grupo o cinco años y la superación de un curso formativo homologado por la Corporación a tal efecto. La misma consideración se tendrá para la promoción interna de Agrupaciones Profesionales al grupo C2.

Artículo 28. Nuevo ingreso.

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

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

La legislación aplicable en relación con el ingreso de los empleados públicos municipales al servicio de la Administración Local será la establecida en materia de acceso a la función pública local, tanto por normativa estatal como de la Comunidad Autónoma.

Artículo 29. Contratación laboral.

Bolsas de trabajo. Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un funcionario se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.

Para la selección del funcionario interino, se podrá elaborar una bolsa de empleo con una validez de dos años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional

de los aspirantes que hayan superado dos de los ejercicios de la convocatoria. En su período de vigencia se podrán incorporar candidatos a la misma.

Artículo 30. Formación.

La Administración municipal precisa, cada vez más, de conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto se considera la formación profesional como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, el personal afectado por el presente pacto tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

1. Estudios para la obtención de título académico o profesional cuando se cursen con regularidad en centros oficiales o reconocidos.

Se articulan los siguientes derechos

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes

b) A preferencia para elegir turno de trabajo, la cual se concederá siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de la representación legal de los empleados públicos.

En cualquier caso será condición indispensable que el empleado público acredite debidamente, que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación a exámenes

2. Se concederán hasta cuarenta horas al año para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando éstos se celebren fuera del Ayuntamiento y siempre que estén contemplados dentro de la programación del acuerdo para la formación continua de las administraciones públicas, o cuando el contenido de los mismos esté relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Administración. Se justificará adecuadamente la asistencia a los cursos, la cual tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO VI Mejoras sociales

☑ Plan de pensiones: Durante la vigencia del pacto el Ayuntamiento se adherirá al "Plan de Pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras Entidades e Instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón", de acuerdo con lo establecido en la Orden de 24 de noviembre de 2005 del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón, que había sido aprobado por acuerdo del Gobierno de Aragón de 22 de noviembre de 2005, con las aportaciones económicas que permita la legislación vigente.

☑ Ayudas por prótesis: Los beneficiarios de estas ayudas será el personal en activo en el Ayuntamiento de Biota. Las cuantías que se fijan a continuación son las vigentes para el año 2008, y se incrementará el índice de precios al consumo durante cada año de duración del pacto:

Cristales bifocales, 50 euros. Lentillas, 70 euros. Gafas (montura), 38 euros. Gafas (cristales), 40 euros. Limpieza de boca, 50 euros. Empastes, 60 euros.

Art.31. Incapacidad temporal. En los casos de enfermedad o accidente común o laboral se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora de las situaciones de incapacidad temporal. La enfermedad o accidente deberá acreditarse con el parte de baja expedido por el facultativo correspondiente.

El interesado o familiar vendrá obligado a entregar en el servicio correspondiente el parte de baja facilitado por el facultativo remitiéndose este en un plazo no superior a cinco días al servicio de personal, ya que de no comunicarse así en tiempo y forma se considerará responsabilidad del propio interesado.

El empleado público 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 en tanto persista dicha situación los primeros tres meses.

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. Cuando previo informe facultativo se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a tres meses continuados la Corporación se compromete a estudiar su cobertura por el tiempo que dure la mencionada situación.

Artículo 32. Jubilación.

Ambas partes acuerdan de conformidad que la Corporación sustituirá al empleado público, con los requisitos legales establecidos y con menos de 65 años de edad, que desee acogerse a la jubilación anticipada y lo solicite.

El personal podrá acogerse a las disposiciones que sobre jubilación parcial se establezcan en las normas futuras aplicables relativas a la materia.

Artículo.33. Seguro de vida.

La Corporación a partir de la firma del presente pacto suscribirá una póliza para todos los empleados públicos municipales, la cual cubrirá y garantizará los riesgos y capitales siguientes.

- a) Fallecimiento por accidente laboral, 36.070,73 euros
- b) Fallecimiento por otras causas, 24.040,48 euros
- c) Invalidez permanente y absoluta por accidente laboral, 36.070,73 euros
- d) Invalidez permanente y absoluta por otras causas, 18.030,36 euros
- e) Invalidez permanente y total para el trabajo habitual, 18.030,36 euros. (Siempre y cuando no haya posibilidad de recolocación en otro puesto de trabajo).

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones se abonarán a la viuda o beneficiarios del empleado público conforme a las normas de Seguridad Social.

Artículo 34. Seguro de responsabilidad civil y asistencia letrada.

Ayto. Biota [Pacto p.funcionario 2008-2011]

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 público 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 que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, salvo renuncia expresa del propio empleado público o ser el Ayuntamiento el demandante.

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

Artículo 35. Retirada del permiso de circulación.

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 empleados públicos municipales

Artículo 36. 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, de 18 de abril, por el que se aprueba el 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; 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, y Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 37. Régimen disciplinario.

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

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

Art.38. Faltas leves:

- a) La incorrección (continuada) con el público
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas

Ayto. Biota [Pacto p.funcionario 2008-2011]

- 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 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.39. Faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás empleados públicos 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 trabajador 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 empleados públicos la disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- i) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.
- j) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- k) La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- l) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Artículo 40. Faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.

Art.41. 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 firme de funciones, con una duración máxima de seis años. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

Cualquier otra que se establezca por ley. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

CAPÍTULO IX Derechos sindicales

Art.42. 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

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 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 sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los empleados públicos y éstos.

b) Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráficos de la Corporación a efectos sindicales.

Art.43. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión de empleados públicos

a) Las organizaciones sindicales representativas ante la Corporación

b) El delegado de personal

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.

Art.44. Garantía del servicio público.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que preste la Corporación todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma. Cuando por especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable de la representación sindical, y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior de los servicios contemplará cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio de la Corporación.

CAPÍTULO X Seguridad y salud laboral

Art.45. 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, 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.46. El delegado de prevención.

Constituye la representación de los empleados públicos 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.47. Medidas preventivas.

Los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto. Para ello, en tres meses, a partir de la entrada en vigor del pacto, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir esta normativa

Art.48. Revisiones médicas.

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados públicos, 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.49. Protección de la salud.

Todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserven 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 empleado público afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el empleado público pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, trienios, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Art.50. 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 empleados públicos 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.

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

Adicional primera

Ayto. Biota [Pacto p.funcionario 2008-2011]

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 pacto 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 de relación contractual establecida con la Corporación.

Adicional segunda

Valoración de los puestos de trabajo. Durante la vigencia del pacto, a partir del 2008, dada la situación novedosa de la negociación del pacto, así como las funciones y características específicas de los puestos de trabajo, se realizará una valoración de los puestos de trabajo, reflejando el incremento retributivo en el complemento específico.

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