

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE LUCENI.

Fecha modificación: 05/08/2015

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Luceni.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Luceni para los años 2015 a 2017 (código de convenio 50100312012015), suscrito el día 26 de junio de 2015 entre los representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial de Zaragoza el día 8 de julio de 2015, requerida subsanación y presentada esta con fecha 17 de julio de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. - Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 20 de julio de 2015. - La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito personal y de aplicación.**

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos dependientes del Ayuntamiento de Luceni.

Art. 2.º **Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.

Art. 3.º **Ámbito territorial.**

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que en cada momento pueda tener el Ayuntamiento de Luceni.

Art. 4.º **Retroactividad.**

La aplicación de las retribuciones pactadas y recogidas en el presente documento se retrotraerán a 1 de enero de 2015.

Art. 5.º Publicidad.

El presente convenio colectivo será publicado en el 'Boletín Oficial' correspondiente y registrado en el plazo de quince días después de la firma.

Art. 6.º Denuncia y prórroga.

Finalizada la vigencia del presente convenio, la denuncia de este se realizará por escrito, vía registro municipal, por cualquiera de las partes en los tres últimos meses de vigencia y con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y en el plazo de un mes después de la finalización de la vigencia se constituirá la Mesa de negociación.

Hasta tanto se logre un nuevo convenio que sustituya al actual, este se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido por años sucesivos, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o en cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones o normativa que la desarrollen.

Art. 7.º Comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio.

Para velar por la correcta interpretación, en el plazo de quince días a partir de la entrada en vigor del presente convenio se creará una comisión paritaria integrada, por una parte, por dos miembros a designar por el Ayuntamiento, y por otra parte, por dos representantes de los trabajadores, pudiendo asistir asesores respectivos con voz pero sin voto. La comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

' Interpretación auténtica del convenio colectivo.

' Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.

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

' 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 convenio 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 estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

' Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio. Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría.

Dicha comisión se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos una de las partes con una semana de antelación. La convocatoria de las reuniones la

realizará el secretario de la comisión o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el orden del día de la reunión, la cual será remitida con una antelación de cuarenta y ocho horas respecto de su celebración.

Se levantará acta de acuerdos adoptados, la cual se pasará inmediatamente a la firma de todos los asistentes.

Art. 8.º Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente Convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos. No obstante a lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los empleados.

Art. 9. Conflictividad laboral.

Antes de acudir a la comisión mixta de interpretación y seguimiento del Acuerdo y de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la propia Institución.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, vacaciones, permisos y licencias

Art. 10. Permanencia y asistencia al trabajo.

La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de 7 horas y media al día, treinta y siete horas y media semanales y el cómputo anual de la jornada máxima será de 1.647 horas. La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, esta no podrá partirse en más de dos períodos salvo pacto contrario con el empleado público.

Todo ello teniendo en cuenta que, si tanto en la Administración Autonómica

o central se produjese una reducción de la jornada con respecto a la establecida, los empleados del Ayuntamiento experimentarán reducción de la misma, a la que con carácter general se produzca.

' Flexibilización horaria.

a) Los empleados públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de dos horas el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, 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.

La posibilidad de adaptación de la jornada u horario de trabajo, en los supuestos enunciados en los párrafos anteriores, constituye un derecho de carácter general, cuya configuración individual deberá articularse atendiendo de forma concreta a las especiales circunstancias que concurran en el puesto de trabajo y garantizando, en todo, el mantenimiento de la prestación del servicio sin menoscabo del nivel de calidad del mismo.

C) Los empleados públicos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan podrán flexibilizar su jornada laboral dentro del tramo de 7 a 17 horas, siempre que se realicen las 37,5 horas/semana.

' Días por asuntos propios.

A lo largo del año, los empleados tendrán derecho a disfrutar de cinco días al año y en función de lo que marque la legislación vigente. El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento, siempre que esté el 50% del servicio y no podrá cogerse más de tres días a partir del 15 de diciembre.

Cuando por razones de servicio el empleado público no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá hacerlo efectivo única y exclusivamente hasta el día 15 de enero del año siguiente.

Art. 11. Pausa laboral.

Cuando se realice jornada continuada de más de 5 horas se disfrutará de una pausa por un período de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. El Ayuntamiento distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito al mismo.

Art. 12. Calendario laboral.

En el mes de diciembre se acordará el 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 la representación legal de los empleados públicos. Serán días no laborables y no recuperables el 24 y 31 de diciembre. Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, los calendarios laborales incluirán dos días más por permiso retribuido. Se reglamentará el disfrute y compensación de las fiestas locales del municipio.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como inhábiles o no laborables 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 disfrute 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.

A efectos de lo indicado en distintos artículos de este convenio, deberá entenderse por día laboral o hábil aquel que corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, etc., que previamente tenga establecido, de acuerdo con el convenio colectivo o con la legislación laboral vigente.

Art. 13. Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales tendrán una duración del mes natural o veintidós días hábiles, no se considerarán hábiles los sábados, debiendo de prestar servicio cinco días entre los períodos vacacionales. El período de disfrute se podrá alargar hasta el 15 de enero del año siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta cinco días hábiles por año natural.

Para determinar dentro de una Unidad los turnos de vacaciones se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de turnos se efectúe de común acuerdo entre los empleados, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee el Ayuntamiento, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconsejen otro porcentaje menor.

b) 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.

La enfermedad debidamente acreditada, que conlleve situación de incapacidad temporal sobrevenida cinco días antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada al pasar a la situación de alta para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. En estos casos, el Ayuntamiento adecuará los nuevos períodos de vacaciones a las necesidades de una correcta prestación de los servicios.

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

La enfermedad común sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe, por tanto los días durante los que se padezca la enfermedad no podrán disfrutarse en momento distinto.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad se permitirá disfrutar el período vacacional una vez finalizado la licencia, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya expirado el año natural a que tal período corresponda.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, baja por maternidad, licencia sin sueldo y premio de jubilación.

El personal contratado que presta servicio en este Ayuntamiento disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un período continuado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

Una vez comunicado el período vacacional, si el empleado público se ve obligado a coger la incapacidad laboral transitoria, se podrá solicitar el cambio de dicho período vacacional.

Art. 14. Permisos.

' Cuestiones generales.

1. La referencia a hijos e hijas incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

2. La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado/a por su vinculación con el cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

El empleado público podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, con las justificaciones que en cada caso se establezcan y exclusivamente para la finalidad que se establecen, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando deba de producirse un desplazamiento superior a 150 kilómetros de la localidad.

Cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para los fallecimientos de tercer grado de consanguinidad se concederá un día de permiso en cualquiera de los casos.

b) Por accidente, hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día y con cambio de residencia, dos.

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

e) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por parte de las trabajadoras embarazadas.

g) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores.

Igualmente podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

i) Por razones de guarda legal, cuando el empleado tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el empleado público que 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.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el empleado tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento 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.

k) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.

m) Por el tiempo necesario para acompañar a un familiar de primer grado a consulta médica, siempre que esté a su dependencia y este no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

n) Un día en caso de divorcio, separación legal o nulidad por los trámites legales.

ñ) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

Estos permisos serán comunicados a la Alcaldía y serán concedidos automáticamente, siempre que la justificación oportuna se adjunte al parte de ausencia. De no aportarse se considerarán como días de permiso por asuntos propios.

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

Art. 15. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) 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. El permiso se distribuirá a opción de la empleada 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.

No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) 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 a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo

a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a

beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: 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 empleadas públicas 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.

e) Permiso por matrimonio: por razón de matrimonio propio, el empleado público tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo la licencia anual reglamentaria.

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

El empleado público que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos dos conceptos.

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

g) Licencia sin sueldo: Conforme a lo previsto en el artículo 142 del Real Decreto legislativo 781/86, de 18 de abril, y demás disposiciones concordantes, se concederá, de forma automática, por la Alcaldía-Presidencia, previo informe de Secretaría. La duración de esta licencia será de tres meses cada dos años, siempre que tenga al menos dos años de antigüedad.

Art. 16. Excedencias.

De acuerdo con la normativa existente en materia de función pública, será aplicable por analogía a los empleados públicos del Ayuntamiento, la situación de excedencia por alguna de las siguientes causas:

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

b) Por interés particular.

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 legislación vigente.

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

Art. 17. Situaciones laborales.

En relación con las situaciones del personal, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

Art. 18. Reducción de jornada.

En lo referente a este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, disminuido físico, psíquico o sensorial, o persona con dificultad para valerse por sí mismo y que necesite ayuda para desarrollar su actividad normal, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada, con reducción proporcional de sus retribuciones.

Los empleados públicos a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con las reducciones de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Igualmente podrán solicitar la jubilación parcial, los que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente para acceder a dicha situación.

Art. 19. Bajas por enfermedad o accidente.

El Ayuntamiento durante la situación de incapacidad temporal de los empleados públicos abonará, los siguientes complementos:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes:

Durante los tres primeros días se reconoce un complemento retributivo que suponga un 50% de las retribuciones que se vinieran percibiendo durante el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconoce un complemento retributivo que, sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad social, alcance al 75% de las retribuciones que vinieran correspondiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde el día vigésimo primero, inclusive, y hasta el final de la situación de incapacidad temporal el complemento retributivo completará la prestación de la Seguridad social alcanzando el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social se complementará desde el primer día, alcanzando el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

En los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica, se complementará, desde el primer día, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal, y se acompañen de justificante médico, no serán causa de descuento en nómina con el límite de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales, solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Una vez superado este límite, dichas ausencias comportarán la deducción de las retribuciones previstas para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

Se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

1. Hospitalización. Se entenderá por tal la asistencia especializada en hospital de día, hospitalización en régimen de internamiento y la hospitalización a domicilio.
2. Intervención quirúrgica que derive de cualquier tratamiento que esté incluido en la cartera básica de servicios del Sistema Nacional de Salud. Dentro de ésta están incluidas tanto las intervenciones quirúrgicas con internamiento u hospitalización como en régimen ambulatorio (cirugía mayor y menor ambulatoria).
3. Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismo, y otras de similar entidad.
4. Procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia, quimioterapia y otros tratamientos oncológicos.
5. Otras enfermedades graves y/o sujetas a declaración obligatoria. Se entenderá por tales aquellos procesos patológicos susceptibles de ser padecidos por adultos que estén contemplados en el anexo I del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad grave.

También se incluyen dentro de este apartado las cardiopatías isquémicas y las enfermedades recogidas en los anexos I y III del Real Decreto 2210/1995, de 28 de diciembre, por el que se crea la Red Nacional de Vigilancia

Epidemiológica.

6. Violencia de género. Se incluirá dentro de este supuesto la incapacidad temporal motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se verificará conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica

1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por las medidas en materia de incapacidad temporal contempladas, siendo de aplicación el régimen vigente.

El complemento retributivo se cuantificará determinando el haber real de las retribuciones del mes anterior que viniera percibiendo o, en su caso, debiera percibir el interesado.

Las pagas extraordinarias se percibirán íntegras, en caso de situaciones de incapacidad temporal motivadas en cualquiera de los supuestos previstos en el punto primero.

Cuando durante la incapacidad temporal se produzca un cambio de diagnóstico que implique cualquiera de los supuestos excepcionales previstos en este acuerdo, el complemento correspondiente se aplicará desde la fecha que se haya producido tal situación debidamente comunicada y justificada y se alcanzará el 100% de las retribuciones.

Los supuestos excepcionales, previa comunicación por escrito por parte del empleado público explicando el supuesto, deberán acreditarse en el plazo de tres días hábiles mediante la presentación del correspondiente parte de baja médica y acompañado de informe del médico que justifique la existencia de alguno de los supuestos expuestos.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

-Cuando el accidente laboral haya sobrevenido trabajando en otra empresa.

-Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el empleado público realice otros trabajos por cuenta propia o ajena.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará a la comisión mixta de interpretación y seguimiento del acuerdo, la cual entenderá sobre su aplicación.

Art. 20. Derechos derivados del puesto-defensa jurídica.

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 empleado público o ser el Ayuntamiento el demandante. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes citadas será considerado como de trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

Aceso, promoción, provisión y traslados. Formación del personal y extinción de la relación laboral

Art. 21. Acceso.

Durante el primer semestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal laboral 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.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrará un miembro designado por la Alcaldía, a título personal y a propuesta de la representación de los empleados públicos. Este vocal deberá poseer una titulación académica o profesional igual o superior a la exigida en la plaza que se convoca. Formará parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto.

La Alcaldía informará puntualmente al delegado de personal de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

El acceso para disminuidos físicos de ajustará a la Ley 13/1982, de 7 de abril.

Art. 22. Promoción horizontal.

Al personal que le sea de aplicación este acuerdo; podrá ir subiendo su nivel de plus de convenio cuando acredite tres años de antigüedad en la Administración

Local y treinta horas de formación, cada dos años y cincuenta horas más significará una nueva subida de su nivel del plus de convenio o complemento de destino. [Anexo II].

Art. 23. Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

1. La formación del personal al servicio del Ayuntamiento es un conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento; en estos casos el empleado público tendrá derecho a percibir retribución en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

2. La formación se desarrollará en tres ámbitos:

a). Como complemento de los procesos de selección y promoción.

b). Como actualización de los empleados en relación con las funciones que se desempeñan y técnicas a utilizadas.

c). El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad laboral no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

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

El Ayuntamiento facilitará que todos los trabajadores puedan realizar las horas necesarias de formación para la promoción horizontal.

No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia del alumno no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa. En materia de formación se estará a lo dispuesto en los acuerdos alcanzados en la Mesa para la formación continua en las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Art. 24. Retribuciones básicas.

Las retribuciones de los empleados públicos del Ayuntamiento de Luceni serán las siguientes:

1. Sueldo: La cuantía del salario será la que corresponda a cada empleado público en función del grupo retributivo al que pertenezca, referida a 12 mensualidades.

Grupo/subgrupo	Básica
A1	1.109,05

A2	958,98
B	838,27
C1	720,02
C2	599,25

Agrupación profesional 548,47

2. Trienios: Se aplicará en doce mensualidades. Se reconocerán todos los servicios prestados en la Administración Pública a efectos de trienios. Retribución de trienios por grupos:

Grupo/subgrupo	Trienios
A1	42,65
A2	34,77
B	30,52
C1	26,31
C2	17,90

Agrupación profesional 13,47

Acuerdo antigüedad.

El personal al servicio del Ayuntamiento de Luceni percibirá un plus en concepto de antigüedad. El plus de antigüedad se empezará a cobrar a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo y no tendrá carácter retroactivo. Se reconocerá a todos los efectos una antigüedad desde el 1 de enero de 2011, por lo cual pasarán a cobrar de inicio un trienio, incrementándose las retribuciones a partir de la firma del presente convenio en las cantidades estipuladas por la ley para este concepto.

3. Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán dos al año, tendrán la cuantía de una mensualidad completa cada una de ellas (sueldo, antigüedad, complemento de destino y complemento específico) y se percibirán en junio y en diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados.

Art. 25. Retribuciones complementarias.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Complemento de destino: Consistente en una cantidad fija anual según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador, referida en 14 mensualidades.

Grupo/subgrupo	Mínimo	Máximo
A1	22	30
A2	20	26
B	16	22
C1	16	22
C2	14	18

Agrupación profesional 11 14

Complemento de destino 2011

Nivel	Euros/mes
30	968,75
29	868,93
28	832,40
27	795,85
26	698,20
25	619,47
24	582,92
23	546,41
22	509,84
21	473,35
20	439,70
19	417,25
18	397,79
17	372,33
16	349,93
15	327,33
14	305,01
13	282,53
12	260,07
11	237,62

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

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ayuntamiento abonará al personal, con efectos de 1 de enero de 2015, los siguientes componentes variables del complemento de puesto de trabajo.

Los trabajos realizados los días 24 y 31 de diciembre además de las horas extraordinarias tendrán un plus de una cuantía de 60 euros por día

Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo, en un 30% sobre el salario base, y que se abonará entero cuando el tiempo de trabajo supere las cuatro horas.

Art. 26. Desplazamientos.

Cuando cualquier empleado público dentro de su jornada laboral haya de realizar desplazamientos fuera de su centro de trabajo por imperativos del servicio y de la localidad, se pondrán a su disposición los medios necesarios para ello, de no ser así, el empleado podrá optar entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,19 euros o en su defecto, el importe del transporte público colectivo, que en ese momento esté en vigor.

Art. 27. Horas extraordinarias.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, si por circunstancias excepcionales se debieran realizar, únicamente se abonarán hasta un máximo de 80 al año, a mutuo acuerdo (tiempo o dinero) en el supuesto de que haya sido autorizada su realización por la Alcaldía.

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo máximo, las generadas como prolongación de jornada y aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes.

El precio aplicable será 14 euros a la hora normal y 18 euros a la hora festiva y/o nocturna.

Art. 28. Estructura de la nómina.

La nómina estará estructurada como mínimo por los conceptos que marca la Ley y los aprobados en el presente convenio.

Art. 29. Indemnizaciones por razón de servicio.

1. Si el trabajador/a estuviese obligado a pernoctar fuera de su domicilio habitual, se percibirá la cantidad de 60 euros diarios de alojamiento; las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 40 euros por dieta entera diaria y de 20 euros la media dieta (desayuno y comida).

2. La cuantía total a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o certificación del gasto. El procedimiento para el pago de dietas, desplazamientos y otros gastos originados por motivos de trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Art. 30. Asistencia sanitaria.

La asistencia sanitaria de los empleados públicos al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Art. 31. Mejoras sociales.

La Corporación abonará mensualmente la cantidad de 60,10 euros, por el cónyuge o cada hijo a su cargo, que sea minusválido o disminuido físico, psíquico o sensorial, con un grado superior al 33%, justificándose en la forma que legalmente corresponda. Esta cantidad es independiente a cualquier otra que por este mismo concepto otorgue cualquier organismo público.

La cantidad a la que hace referencia el párrafo anterior se abonará desde el primer día del mes siguiente que se presente la solicitud.

CAPÍTULO V

Seguridad y salud laboral

Art. 32. Normativa aplicable.

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, y en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

Art. 33. El delegado/a de prevención.

Constituye la representación de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Las competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 34. 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 trabajadores.

El Ayuntamiento 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.

1. Revisiones médicas: Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todo 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 su justificación y planteamientos.

2. Trabajo ante pantallas: El Ayuntamiento 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. 35. Adecuación del puesto de trabajo.

Todo empleado público que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de bien 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 a la comisión paritaria, la cual previa consulta y petición de los informes oportunos recomendará, la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o su adscripción a otro puesto.

El Ayuntamiento 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 trabajador pasará a desempeñar las funciones de la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico que viniese percibiendo).

Art. 36. 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, 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 a lo acordado con el delegado de prevención en el Reglamento de Vestuario.

CAPÍTULO VI

Derechos de representación, asociación y reunión

En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En lo referente a este capítulo se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 37. Representación legal de los empleados públicos.

1. La Representación Sindical es el órgano interlocutor de los Sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación según la Ley 9/1987, tomarán parte los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración

Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los delegados de personal, y los Sindicatos más representativos, son los órganos de representación legal de los empleados públicos para la defensa de sus intereses laborales y profesionales. En ausencia de órganos de representación electa, esta se ejercerá a través de los Sindicatos más representativos en el ámbito de la Administración Local de Aragón.

3. Los Sindicatos firmantes, se comprometen a la creación de órganos unitarios de representación en aquellas entidades locales donde existan diversas unidades electorales con representación electa.

4. Las entidades locales se comprometen a la constitución de Mesas Generales de Negociación conforme a lo dispuesto en la Ley 9/1987, en las que se tratarán todas las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de sus empleados públicos, independientemente del tipo de régimen jurídico de aplicación.

Art. 38. Derechos de representación.

La representación legal de los empleados públicos tendrá los siguientes derechos de representación:

1. Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos relacionados con el personal, a través de las actas, resoluciones y órdenes del día de la Comisión de Régimen Interior, las Comisiones de Gobierno, Órganos Rectores y Plenos.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

c) La contratación de nuevo personal laboral será precedida de la oportuna firma de la copia básica por la representación legal de los empleados públicos.

2. Emitir informe en expedientes que se tramiten a través de la Comisión de Régimen Interior, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido.

3. Negociar las bases de convocatorias de los procesos de promoción, movilidad o selección del personal.
4. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.
5. Proponer vocales en los procesos de selección de personal.
6. Disponer en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios, que puedan ser utilizados para citaciones, comunicaciones e información de contenido sindical o de interés laboral, y tendrá autorización para emplear los medios de reproducción gráfica de la entidad local en la forma establecida y con los condicionamientos generales de los mismos.
7. En general de cuantas competencias y derechos de información, participación y negociación se reconocen en la Ley de Órganos de Representación,

Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en la Ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores, y en las demás disposiciones relacionadas con esta materia.

Art. 39. Garantías sindicales.

1. Los delegados de personal, y delegados sindicales dispondrán como mínimo de las horas mensuales retribuidas que marque la ley para el ejercicio de sus funciones de representación.

No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la entidad local en horas de trabajo, ni las referidas a asistencias a órganos de la entidad local, o procesos de negociación o selección de personal.

El conjunto del crédito horario reconocido en cómputo anual podrá ser acumulado en uno o varios representantes sindicales, que podrán ser relevados de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración. La comunicación será efectuada por el sindicato al que pertenezcan.

2. Con cargo a la reserva de horas mensuales, la representación legal de los empleados públicos dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, y podrán ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, previa comunicación al jefe del Servicio correspondiente.

3. La representación legal de los empleados públicos, tendrá entre otras, las siguientes garantías:

- a) Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el Procedimiento Sancionador.

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

- c) No podrá ser trasladado a otro servicio, ni cambiado de puesto de trabajo durante el desarrollo de sus funciones como representante, ni durante los dos años posteriores a su cese, salvo por voluntad propia.

- d) No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional.

e) Al establecimiento de bolsas conjuntas de horas sindicales en función de la representatividad obtenida en los procesos de elecciones sindicales.

Art. 40. Derecho de reunión.

1. Están legitimados para convocar una reunión:

a) Las Organizaciones Sindicales más representativas, directamente o a través de sus delegados Sindicales.

b) El delegado de personal.

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

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

Art. 41. Derecho de huelga.

Se reconoce el derecho al ejercicio de huelga de los empleados públicos en los términos establecidos en la Constitución, y en el resto de las disposiciones legales vigentes sobre esta materia.

La aplicación de los servicios mínimos requerirá de la negociación previa con el comité de huelga que a tal efecto se constituya.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

El recogido en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 42. Faltas de los superiores.

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

Art. 43. Procedimiento de denuncia.

Todo empleado público podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

Art. 44. Presunción de inocencia.

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

Art. 45. Despido improcedente.

En el supuesto de despido del personal del Ayuntamiento con contrato indefinido, que haya sido declarado improcedente en sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a opción del empleado público afectado la opción entre la readmisión, o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

Disposiciones adicionales

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 el Ayuntamiento.

Segunda. - Ayudas sociales

El Ayuntamiento facilitará la participación de los empleados públicos en las actividades o servicios, organizados o prestados directa o indirectamente por el propio Ayuntamiento.

ANEXO I

Grupo de clasificación

El artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece: los cuerpos, escalas, clases y categoría de funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas que se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos; en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá los siguientes grupos:

-Subgrupo A1: Título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.

-Subgrupo A2: Titulado medio.

-Grupo B: Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

-Subgrupo C 1: Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

-Subgrupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

-Agrupación profesional: Certificado de Escolaridad o sin titulación.

Categorías profesionales:

' Subgrupo A1:

-Licenciados.

' Subgrupo A2:

-Diplomado universitario.

' Grupo B:

-Técnico Superior de Educación Infantil.

' Subgrupo C1:

-Monitor específico de deporte.

-Administrativo.

-Técnico auxiliar o de juventud.

-Encargado general.

-Maestro de oficios.

' Subgrupo C2:

-Oficiales de oficio.

-Auxiliar administrativo.

-Monitor deportivo.

' Agrupación profesional:

-Ayudantes de oficio-ayuda a domicilio.

-Operario-peón-personal de limpieza.

-Ordenanza-subalterno.

COMPLEMENTO DE DESTINO 2011

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)

ANEXO II PROMOCIÓN HORIZONTAL

Este documento contiene un PDF, para descargarlo pulse [AQUI](#)