

ANEXO

Relación que se cita

Belsan XXI, S.L. Calle Méndez Núñez, núm. 26, principal C, 50003 Zaragoza.

Carlos M. Guelbenzu Morte. Calle Méndez Núñez, núm. 26, 2.º centro, 50003 Zaragoza.

Comunidad de propietarios. Calle Méndez Núñez, núm. 26, 50003 Zaragoza.

Fernando Ximénez de Embún Reboul. Calle Méndez Núñez, núm. 26, 50003 Zaragoza.

Ignacio Guelbenzu Morte. Calle Méndez Núñez, núm. 26, 1.º C, 50003 Zaragoza.

Jesús María Vera García. Calle Méndez Núñez, núm. 26, local, 50003 Zaragoza.

Juan Francisco Ruiz Díaz. Calle Méndez Núñez, núm. 26, entresuelo B, 50003 Zaragoza.

María Teresa Molina Bilbao. Calle Méndez Núñez, núm. 26, principal B, 50003 Zaragoza.

Step-Two, S.A. Calle Méndez Núñez, núm. 26, local, 50003 Zaragoza.

Servicio Provincial
de Agricultura, Ganadería
y Medio Ambiente

Núm. 7.123

ANUNCIO relativo a acta de constitución de la Comisión Local de concentración parcelaria de la zona de Valpalmas (Zaragoza).

«Acta. — Acordada la concentración parcelaria de la zona de Valpalmas (Zaragoza), y habiéndose declarado de utilidad pública y urgente ejecución por Decreto 99/2011, de 26 de abril, del Gobierno de Aragón (“Boletín Oficial de Aragón” núm. 89, de 9 de mayo de 2011), se hace público, en cumplimiento de lo establecido en la disposiciones legales vigentes, que ha quedado constituida la Comisión Local con fecha 3 de junio de 2013, que entenderá de las operaciones de concentración parcelaria de dicha zona con las facultades que le asigna la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973.

Dicha Comisión Local está integrada por las siguientes personas:

PRESIDENTE: Ilustrísima señora doña María Celorrio Calvo, magistrada-jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 (Decano) de Ejea de los Caballeros.

VICEPRESIDENTE: Don Antonio Latorre García, jefe de Sección de Concentración Parcelaria y Programas Rurales del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de Zaragoza de la Diputación General de Aragón.

VOCALES:

—Don Miguel Temprado Aguado, titular del Registro de la Propiedad de Ejea de los Caballeros (Zaragoza).

—Don Juan Bautista Gómez Opic, notario de Ejea de los Caballeros (Zaragoza).

—Doña Consuelo Gabás Puyó, ingeniero agrónomo del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de Zaragoza de la Diputación General de Aragón.

—Don José Lafuente Dieste, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Valpalmas (Zaragoza).

—Don José Luis Escabosa Caravalló, representante de la Cámara Agraria Provincial de Zaragoza.

—Doña Amparo Samper Sendra, representante de los mayores aportantes de tierras a la concentración parcelaria.

—Doña María Alicia Serrate Pérez, representante de los medianos aportantes de tierras a la concentración parcelaria.

—Don José Arasco Pérez, representante de los menores aportantes de tierras a la concentración parcelaria.

SECRETARIO: Doña María Eugenia Pascual Miñana, administrador superior-letrado del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de Zaragoza de la Diputación General de Aragón.

Se pone de manifiesto que el objeto de esta reunión, según se expresó en la convocatoria, es la constitución de la Comisión Local de Concentración Parcelaria de la Zona de Valpalmas (Zaragoza), toma de posesión de sus componentes y demás asuntos que interese tratar.

Así, doña María Celorrio Calvo toma posesión de su cargo confiriendo los suyos a los demás miembros, quienes se muestran conformes y prometen desempeñar su cometido fielmente y con sujeción a la Ley.

Por la secretario se da lectura a los preceptos fundamentales de la vigente Ley de Reforma y Desarrollo Agrario y al decreto por el que se declara de utilidad pública y urgente ejecución la concentración parcelaria de la zona de Valpalmas (Zaragoza).

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:45 horas del día indicado, extendiendo la presente acta, que, previa su lectura y aprobación, firman todos los asistentes conmigo la secretario, y de la que extenderé copia certificada para su remisión a la Dirección General de Desarrollo Rural del Departamento de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente de la Diputación General de Aragón, con el visto bueno de la señora presidenta.

Valpalmas, 3 de junio de 2013. — La secretaria, María Eugenia Pascual Miñana. — Visto bueno: El presidente, P.O., Antonio Latorre García».

Zaragoza, a 4 de junio de 2013. — El director del Servicio Provincial de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, P.S.R.: La secretaria del Servicio Provincial (Decreto 74/2000), Carmen Jordán Gil.

Servicio Provincial
de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Personal Laboral del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro

Núm. 6.928

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro (código de convenio 50003932012004), suscrito el día 10 de enero de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 23 de mayo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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 24 de mayo de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL
DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTES DE EBRO

CAPITULO PRIMERO

CONDICIONES GENERALES

Art. 1.º *Ámbito personal.* — Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en el Ayuntamiento de Fuentes de Ebro, con carácter indefinido o temporal.

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

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

Art. 3.º *Ámbito temporal.* — El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013, finalizando el 31 de diciembre de 2015.

CAPITULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

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

La comisión estará presidida por quien las partes designen, de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia Corporación, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio.

La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día, y los acuerdos tomados por unanimidad surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante y se adosarán al convenio.

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

En el supuesto de existencia de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo siguiente:

—Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

—En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Denuncia del convenio.* — Vencida la vigencia del presente convenio, este se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia expresa del convenio se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo, ambas partes acuerdan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante recurriendo al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 7.º *Condiciones más ventajosas*. — La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente. No obstante, a lo anterior se respetarán las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores.

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

Art. 9.º *Unidad de convenio*. — El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

CAPITULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 10. *Jornada laboral*. — La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro será, como norma general, de 1.647 horas (treinta y siete horas y treinta minutos semanales).

Art. 11. *Pausa laboral*. — Los trabajadores que realicen una jornada normalizada disfrutarán de una pausa por un período de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo, distribuyéndose en atención a las necesidades de los servicios.

En jornada reducida se tendrá derecho a quince minutos cuando la jornada sea igual o superior a cuatro horas.

Art. 12. *Calendario laboral*. — Los días de fiesta no recuperables serán los que cada año se establezcan por las distintas administraciones. También se consideraran no laborales los días 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios, será pactado antes del 1 de noviembre con la representación sindical, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan con un día de jornada no laboral para el personal del Ayuntamiento (sábado o domingo), automáticamente se computarán dos días adicionales de asuntos propios a disfrutar a conveniencia del trabajador o el día fijado en el calendario laboral previamente pactado.

Art. 13. *Días por asuntos propios*. — A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Lo regulado en el párrafo anterior de este artículo queda suspendido y sin efecto mientras esté vigente el artículo 8 del Real Decreto legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, quedando fijados en tres los días de permisos por asuntos particulares.

El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad o turno cuando así estuviera distribuido.

El disfrute de estos días deberá comunicarse con dos días al Ayuntamiento, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que hayan sido comunicados, salvo autorización previa. No se disfrutarán más de tres días consecutivos.

Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente. Estos días se entenderán en detrimento de la jornada máxima anual.

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

Art. 14. *Vacaciones anuales*. — El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días laborales; excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado. En este concepto no se considerará laborable el sábado.

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 será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a elección del trabajador, de forma continuada o en períodos mínimos de cinco días hábiles, previo acuerdo con la Corporación.

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

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

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

A las vacaciones podrá acumularse permisos o licencias, si así lo autoriza la Corporación.

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

Art. 15. *Permisos*. — El personal del Ayuntamiento podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración y con las justificaciones que en cada caso se establezcan, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles (incluyendo los sábados como tales) cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles si el acontecimiento tuviera lugar a 200 kilómetros o más distancia.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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 si el acontecimiento tuviera lugar a 200 kilómetros o más distancia.

c) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de hijos.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos. Los permisos relacionados en este apartado serán de dos días si el acontecimiento tuviera lugar a 200 kilómetros o más distancia. Estos permisos podrán disfrutarse por el personal en su equivalente, cualquiera que sea la confesión religiosa que se profese.

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

El trabajador que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia, cumpliendo los requisitos exigidos, tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia.

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

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

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

j) Durante un máximo de seis días al año para asistir a los cursos, congresos, jornadas, seminarios, reuniones de carácter profesional, social o sindical, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

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

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

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

Art. 16. *Permisos por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.*

En lo referente a permisos por razones de conciliación de la vida personal familiar y laboral y por razón de violencia de género se estará a lo establecido en el capítulo V del título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Estos permisos serán los recogidos en el anexo III de “Permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal”, vigente en esta Corporación. Estos permisos serán:

- Permiso por lactancia.
- Permiso por hijos prematuros.
- Permiso por parto.
- Permiso por adopción o acogimiento.
- Permiso por paternidad.
- Permiso por razón de violencia de género.

Art. 17. *Otras licencias.* — En lo referente a licencias no recogidas en este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 18. *Reducción de jornada por motivos familiares.* — En lo referente a reducción de jornada por motivos familiares se estará a lo establecido en el capítulo V del título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y en el anexo III sobre “Permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal”.

Art. 19. *Situaciones laborales.* — En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento, se estará a lo dispuesto en el título VI de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás disposiciones concordantes en esta materia.

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

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público (indefinida).
- b) Por interés particular (hasta quince años).
- c) Por agrupación familiar (de dos a quince años).
- d) Para el cuidado de hijos o familiares (hasta tres años).
- e) Por cargo sindical (indefinida).
- f) Voluntaria incentivada (hasta cinco años).
- g) Forzosa por expectativa de destino.

En lo referente a excedencias se estará a lo dispuesto en el título VI de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación al personal laboral en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y “Permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal”.

CAPITULO V

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN, TRASLADOS
Y FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en el título IV de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública del personal sometido al régimen laboral.

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

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

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

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

Art. 22. *Consolidación de empleo.* — Durante la vigencia del presente convenio ambas partes se comprometen a estudiar fórmulas de consolidación de empleo, al objeto de buscar una solución definitiva a la situación de temporalidad.

Art. 23. *Promoción interna.* — La promoción interna supone la posibilidad de que el personal al servicio del Ayuntamiento pueda ascender de categoría.

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

Art. 24. *Promoción profesional.* — Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de trabajadores/as, los niveles mínimos de entrada y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada	Máximo
A	20	30
B	18	26
C	16	22
D	12	18
E	10	14

Los trabajadores podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación, a partir del tercer trienio de antigüedad.

La Corporación se compromete a garantizar la formación para todos los empleados, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la efectiva en la Corporación, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

La promoción dentro de cada grupo entre un nivel y el inmediatamente superior se hará con tres años de antigüedad y treinta horas de formación relacionada con la categoría profesional del trabajador/a para los grupos D y E y de sesenta horas de formación para los grupos A, B y C

Art. 25. *Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría.* — El trabajador que se le asignen funciones de categoría superior a las que le corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la categoría de la función que efectivamente realice.

Art. 26. *Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.*

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

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

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

CAPITULO VI

DERECHOS Y DEBERES

Art. 27. En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en el título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 28. *Retribuciones.* —Las retribuciones básicas de los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro son el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias. Su cuantía será la establecida en el anexo II.

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

—Trienios: Se devengarán por catorce mensualidades, con máximo de cobro de tres trienios. Un trienio se devenga por tres años de prestación laboral efectiva, siendo de aplicación sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual (fijos, indefinidos o temporales). Su cuantía para cada grupo es la que se señala en el anexo II sobre retribuciones.

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

Los trienios se perfeccionarán el día que cumplan tres, o múltiplos de tres, años de servicio y tendrán efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se hubieran perfeccionado.

Art. 29. *Plus convenio.* — Consiste en una cantidad referida a catorce mensualidades, según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador Su cuantía para cada puesto de trabajo es la que se señala en el anexo II sobre retribuciones.

	Mínimo	Máximo
Grupo A	20	30
Grupo B	18	26
Grupo C	14	22
Grupo D	12	18
Grupo E	10	14

Art. 30. *Complemento de puesto de trabajo.* — Está destinado a retribuir, por catorce mensualidades, las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad (anexo II).

Art. 31. *Pagas extraordinarias.* — Las pagas extraordinarias serán dos al año, tendrán la cuantía de una mensualidad completa cada una de ellas y se percibirán en junio y en diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados.

Art. 32. *Gratificaciones.* — Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo y, en todo caso, el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores.

—Desplazamientos: Al trabajador que en su jornada laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello; de no ser así, el trabajador 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; abonándose en la nómina. Cuando por motivos de trabajo y de forma continuada el trabajador tenga la obligación de usar su vehículo propio, el Ayuntamiento abonará la diferencia entre el seguro obligatorio y el de todo riesgo del vehículo.

Si el trabajador tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual percibirá la cantidad máxima de 65 euros por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad máxima de 40,47 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 20,23 euros la media dieta.

Art. 33. *Horas extraordinarias.* — Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, siendo solamente realizables las que sean estructurales, en el supuesto de que haya sido autorizada su realización por el Ayuntamiento; se abonarán hasta un máximo de ochenta horas al año, o bien se compensarán en período de descanso, correspondiendo a cada hora trabajada una y media de compensación, a elección del trabajador (tiempo o dinero). Su cuantía económica será la fijada en el anexo II

Art. 34. *Estructura de la nómina.* — La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa, nivel.
- Salario base.
- Antigüedad.
- Complementos.
- IT en su caso.
- Pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre.
- Plus, si lo tiene.
- Horas extraordinarias y gratificaciones, si las hubiere.

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

Art. 35. *Anticipo.* — El personal municipal podrá solicitar en concepto de anticipo una o dos mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de catorce mensualidades. Se concederán automáticamente por riguroso orden de petición; no se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido abonado el anterior.

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

CAPITULO VIII

ASISTENCIA SANITARIA

Art. 36. *Incapacidad temporal.* — De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

- a) Las debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.
- b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. Siguiendo la línea de acodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedad profesional para este personal se llevará a través de la Mutua de Accidentes, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En caso incapacidad laboral temporal a los trabajadores del Ayuntamiento de Fuentes de Ebro se le reconocerán los siguientes complementos:

1. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el período de duración de la misma hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.
2. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo,

ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Con carácter excepcional y en los siguientes supuestos debidamente justificados se establece un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

—Hospitalización: las retribuciones a percibir serán del 100% desde el primer día de la baja que causó la hospitalización, aun cuando esta tenga lugar en un momento posterior y hasta que se produzca el alta médica. Se considerará igualmente a estos efectos la permanencia en observación en urgencias durante más de veinticuatro horas.

—Intervenciones quirúrgicas: Tendrán el mismo tratamiento en cuanto a la percepción del haber retributivo que las hospitalizaciones, si bien a tal efecto se entenderán las intervenciones quirúrgicas incluidas en la cartera básica de servicios de Salud, con independencia de que estas se efectúen en el sistema público o privado.

—Los procesos de incapacidad temporal que impliquen tratamientos de radioterapia o quimioterapia.

—Los procesos de incapacidad temporal que tengan inicio durante el estado de gestación.

—Las enfermedades graves incluidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

—Las enfermedades crónicas con diagnóstico ya establecido que en el transcurso de su evolución originen situaciones de incapacidad temporal, repetidas en el tiempo por el mismo diagnóstico o por complicaciones derivadas de la misma.

—Las enfermedades infecciosas que puedan ocasionar daños graves a terceros o a la colectividad.

—En aquellas inmovilizaciones que incapaciten o puedan verse agravadas por el desempeño del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la posibilidad de agravación de las lesiones en caso de asistencia al trabajo, considerando los riesgos asociados al puesto. En cualquier caso, el Servicio de Prevención y Salud Laboral valorará, en aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos, la posibilidad de adaptar temporalmente las tareas a realizar por el/la empleado público/a en estos supuestos.

En las recaídas respecto a una misma patología aguda que inició una situación de incapacidad temporal, no se considerará a efectos retributivos como día primero de incapacidad el que corresponda a cada uno de los períodos de recaída, sino que se continuará el cómputo del plazo a partir del último día de baja del período de incapacidad anterior.

Se podrá justificar la falta de asistencia al puesto de trabajo sin que exista parte de baja de incapacidad temporal por un período máximo de las horas restantes del primer día que el/la empleado/a municipal se persone en los Servicios Médicos de Salud Laboral o Médico de Atención Primaria y los dos días siguientes.

Se considerará igualmente ausencia justificada el tiempo de realización de las pruebas diagnósticas, así como el que se requiera para la preparación o recuperación posterior y que así se acredite por el informe del facultativo correspondiente que se presentará en el Servicio de Prevención y Salud Laboral.

CAPITULO IX

MEJORAS SOCIALES

Art. 37. *Mejoras sociales.* — Ambas partes estudiarán la puesta en marcha de un proyecto que posibilite facilidades y ayudas para personas con discapacidad, familias numerosas o monoparentales, en acceso a instalaciones municipales.

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

- Fallecimiento: 6.000 euros.
- Fallecimiento por accidente: 12.000 euros.
- Incapacidad profesional total: 12.000 euros.
- Incapacidad profesional absoluta: 12.000 euros.
- Gran invalidez: 30.000 euros.

CAPITULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 38. *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,

Asimismo se estará a lo que disponga la normativa comunitaria en esta materia.

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: artículo 40.2 de la Constitución Española; artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores; texto refundido de la Ley de Seguridad Social; Ley Orgánica de

Libertad Sindical; Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Código Penal, y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 39. *El delegado de prevención.* — Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 40. *Medidas preventivas.* — Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

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

Art. 41. *Revisiones médicas.* — Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados, cuyo resultado deberá trasladárseles con total garantía de confidencialidad.

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

Art. 42. *Protección de la salud.* — Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

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

La Corporación y el trabajador 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 correspondientes 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. 43. *Vestuario.* — Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo, en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los períodos marcados. Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con los delegados de prevención.

Art. 44. *Asesoramiento y defensa legal.* — El Ayuntamiento garantiza la defensa jurídica del personal en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Para prestar esta defensa, tiene que existir una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

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

CAPITULO XI

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en el capítulo IV del título III de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y demás legislación concordante.

Art. 45. *Derechos sindicales.* — El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

- 1. Recibir información previa sobre:
 - a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
 - b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.
 - 2. Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas, antes de la adopción de la resolución definitiva.
 - 3. Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.
 - 4. Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Alcaldía, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.
- No se incluirán en el cómputo de estas horas las que se realicen por intereses de la Corporación, ni las referidas al proceso de negociación.

Art. 46. *Derecho de reunión.*

- 1. Están legitimados para convocar una reunión:
 - a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través de los delegados.
 - b) El comité de empresa.
 - c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.
- 2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por la Alcaldía y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.
- 3. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de la misma, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CAPITULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Art. 47. *Faltas disciplinarias.* — Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en los artículos siguientes. Las faltas de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

Art. 48. *Faltas leves.*

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

Art. 49. *Faltas graves.*

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores independientemente de su categoría profesional.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se derivan 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 derivasen 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 trabajadores.
- i) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

- j) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.
 - k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
 - l) La reincidencia en la comisión de faltas leves dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - m) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- Art. 50. *Faltas muy graves.*

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Aragón 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 las Cortes de Aragón o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.
- Art. 51. *Sanciones a faltas.*
- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.
 - Despido disciplinario.
- Art. 52. *Tramitación de expedientes.* — Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación del expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a la representación de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a este y a aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.
- Art. 53. *Prescripción de las faltas.* — Las faltas prescribirán:
- a) Leves: A los seis meses.
- b) Graves: Al año.
- c) Muy graves: A los dos años.
- Transcurridos uno, dos y tres años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente, prescribirán las sanciones.
- Art. 54. *Faltas superiores.* — Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y la reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.
- Art. 55. *Procedimiento de denuncia.* — Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá diligencias e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.
- Art. 56. *Presunción de inocencia.* — Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia; en tanto en cuanto no hubiera resolución alguna del expediente disciplinario que se incoase por ello no podrán ser suspendidos cautelarmente.

ANEXO I

Grupo de clasificación y categorías profesionales

- El artículo 76 de la Ley 7/2007 establece los cuerpos y escalas, acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos, y en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento de Fuentes, tendrá los siguientes grupos:
- Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- Grupo B: Titulado medio, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.
- Grupo C: Técnico Superior, Bachiller, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
- Grupo D: Graduado Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
- Grupo E: Certificado de Escolaridad o sin Titulación Académica.

CATEGORÍAS PROFESIONALES:

- Grupo A: Técnico de Administración general.
- Grupo B: Trabajador/a social. Educador/a social. Educador/a de adultos. Maestra. Ingeniero técnico agrícola. Terapeuta ocupacional.
- Grupo C: Técnico escuela infantil. Administrativo. Técnico auxiliar de juventud o de jardín de infancia. Encargado.

- Grupo D: Oficiales de Oficio: albañiles, fontaneros, jardineros, electricistas, carpinteros, etc. Auxiliares de guardería. Auxiliar administrativo. Monitor. Socorrista.
- Grupo E: Ayudantes de oficio. Operario de servicios. Peón. Subalterno. Personal de limpieza. Ordenanza. Personal ayuda a domicilio.

CLÁUSULAS 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.
- Segunda. — Al personal del programa de educación permanente de adultos se le aplicarán las mismas condiciones laborales que se venían aplicando con anterioridad a la firma del presente convenio.
- Tercera. — El personal laboral que viniera recibiendo retribuciones mensuales fijas (excluidos conceptos de antigüedad y retribuciones variables por kilometraje, horas extraordinarias u otros conceptos variables) por importe superior a la suma de los cuantías de sueldo base, plus convenio y complemento de puesto de trabajo, recibirán en concepto de complemento personal la diferencia entre lo que venían cobrando y la suma de los conceptos citados con anterioridad. Estos complementos personales (ad personam) se entenderán inherentes a las personas que venían ocupando los puestos de trabajo mientras se mantenga la relación laboral con el Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.

ANEXO II

Retribuciones 2013

PUESTO TRABAJO	GRUPO	NIVEL	BÁSICAS	PLUS CONV.	C.P.T..	TOTAL
Maestra Educación Adultos	B	18	958,98	394,79	136,53	1.490,30
Maestra Educación Infantil	B	18	958,98	394,79	0,00	1.353,77
Terapeuta ocupacional	B	18	958,98	394,79	55,80	1.409,57
Trabajador social	B	18	958,98	394,79	87,20	1.440,97
Educador Social	B	18	958,98	394,79	87,20	1.440,97
Ingeniero Técnico agrícola	B	18	958,98	394,79	604,09	1.957,86
Bibliotecaria/Téc. Cultura	B	18	958,98	394,79	433,14	1.786,91
Encargado Obras	C	14	720,02	305,01	754,69	1.779,72
Encargado Aguas	C	14	720,02	305,01	533,46	1.558,49
Técnico Educación Infantil	C	14	720,02	305,01	4,34	1.029,37
Auxiliar Administrativo 1	D	18	599,25	394,79	419,46	1.413,50
Auxiliar Administrativo 2	D	12	599,25	260,07	85,83	945,15
Auxiliar Administrativo 3	D	12	599,25	260,07	85,83	945,15
Auxiliar Administrativo 4	D	14	599,25	305,01	242,48	1.146,74
Cementerio / Matadero	D	12	599,25	260,07	761,04	1.620,36
Oficial 1ª	D	12	599,25	260,07	640,63	1.499,95
Monitor TL	D	12	599,25	260,07	143,74	1.003,06
Oficial Jardinería	D	12	599,25	260,07	446,89	1.306,21
Peón	E	10	548,47	215,19	236,44	1.000,10
Auxiliar SAD	E	10	548,47	215,19	97,74	861,40
Limpiadora	E	10	548,47	215,19	36,22	799,88
Limpiadora Conserje	E	10	548,47	215,19	36,22	799,88
Peón Jardinería	E	10	548,47	215,19	187,62	951,28

TRIENIOS AÑO 2013:

GRUPOS	MENSUAL
A	42,65 euros.
B	34,77 euros.
C	26,31 euros.
D	17,90 euros.
E	13,47 euros.

HORAS EXTRAS:

GRUPO	DIURNA	SABADOS, FESTIVOS Y NOCHES
A-B2	23 euros	28 euros
C	18 euros	23 euros
D	14 euros	18 euros
E	12 euros	15 euros

ANEXO III

Permisos para conciliar la vida laboral, familiar y personal recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público. Ampliación ley de igualdad.

- Afecta a todo el personal de las Administraciones Públicas, laboral o funcionario, y atendiendo a los siguientes supuestos:
- Por fallecimiento de un familiar:
- Si es un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles si se produce en la misma localidad, y cinco días hábiles fuera de la localidad.
 - Si es un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles si se produce en la misma localidad y cuatro días hábiles fuera de la localidad.

—Para atender el cuidado de un familiar:

- Por accidente o enfermedad grave:

1. Si es 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.

2. Si es 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.

- Reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido.

Para el cuidado de un familiar de primer grado 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.

- Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones.

1. Para el cuidado directo de una persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

2. Para el 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.

- Excedencia.

Por un período de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

“Posibilidad de fraccionar el período”, modificación Estatuto de los trabajadores a través de la Ley de Igualdad (exclusivo para el personal laboral o negociación).

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los empleados públicos en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

—Si estás embarazada:

- Ten en cuenta las condiciones de tu puesto de trabajo (Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos laborales y modificaciones Ley de Igualdad).

Si el resultado de la evaluación de riesgos (si se ha hecho y si no debería de hacerse) revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de la trabajadora, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificar los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

- Permiso prenatal.

Tienes derecho a ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

—Tras el nacimiento:

- 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 e hija y, por cada hija/o, a partir del segundo, en los supuestos de parto 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, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al mismo.

En el supuesto del fallecimiento del hijo, el período de suspensión laboral por maternidad no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

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

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

- Permiso de paternidad.

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento.

Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso por parto del apartado anterior.

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 trabajadora y el trabajador 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 funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad 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.

La ley recoge el compromiso de ampliar el permiso paternal de forma progresiva y gradual hasta alcanzar cuatro semanas en el año 2013.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto:

1. El permiso por parto o maternal se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

2. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

3. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- Permiso por lactancia.

Por un hijo o hija 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, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora 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.

—En casos de adopción o acogimiento:

- Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

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.

El permiso 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 o empleada públicos, 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.

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

- Adopción o acogimiento internacional.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado se tendrá derecho 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.

- Permiso de paternidad.

Tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir 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 del permiso por adopción o acogimiento del apartado anterior.

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 trabajadora y el trabajador 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 funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad y paternidad 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.

La ley recoge el compromiso de ampliar el permiso paternal de forma progresiva y gradual hasta alcanzar cuatro semanas en el año 2013.

- Permiso por lactancia.

Si el menor acogido o adoptado es menor de doce meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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, en el caso de que ambos trabajen.

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

—*Para atender el cuidado de un hijo o hija.*

- Reducción de la jornada de trabajo.

Para el cuidado directo de algún menor de doce años el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

- Excedencia.

Se tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. “Posibilidad de fraccionar el período” Modificación Estatuto de los trabajadores a través de la Ley de Igualdad (exclusivo para el personal laboral o negociación).

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diere origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos trabajadores generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

—*Para víctimas de violencia de género.*

- Faltas de asistencia.

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

- Reducción de jornada.

Las trabajadoras 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.

- Adaptación del tiempo de trabajo.

Se tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

- Movilidad.

Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

- Excedencia.

Las trabajadoras públicas 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 tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

? Suspensión del contrato de trabajo (exclusivo para el personal laboral).

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

—*Otros Permisos:*

- Por agrupación familiar.

1. Excedencia voluntaria: Podrá concederse a los empleados públicos, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas, cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, o como laboral fijo en cualquier Administración pública, organismos autónomos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos constitucionales o del poder judicial y órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Los empleados públicos excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

- 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.

Por el tiempo indispensable.

- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

Se tendrá derecho a dos días.

- Por interés particular:

1. Días por asuntos particulares.

Se tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso a lo largo del año. También se considerarán no laborales el 24 y el 31 de diciembre.

Además de estos días, el personal tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

2. Un día por matrimonio de hijos/as, padres ,padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos/as, y cuñados/as, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión, de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado serán de dos días, si el acontecimiento tuviera lugar a 200 kilómetros o más distancia.

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

3. Excedencia voluntaria: El personal que acredite una prestación de servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un período mínimo de cinco años inmediatamente anteriores podrá solicitar el acceso a la situación de excedencia voluntaria. No obstante, las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público podrán establecer una duración menor del período de prestación de servicios exigido para poder solicitar la excedencia y 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 empleado 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 trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. (Modificación apartado 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley de Igualdad. Solo para el personal laboral o negociación).

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Yuma, S.A. Núm. 6.929

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Yuma, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Yuma, S.A. (código de convenio 50001182011986), suscrito el día 30 de abril de 2013 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 22 de mayo de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 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 24 de mayo de 2013. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Artículo 1.º
El presente convenio establece y regula las normas básicas de las condiciones de trabajo de la empresa Yuma, S.A., con domicilio en polígono de Malpica, calle D, parcelas 26 y 27, de Zaragoza, dedicada a la confección de tiendas para camping, artículos para el deporte de montaña, mochilas, bolsas de viaje y deportivas y artículos para la caza.

Art. 2.º *Ambito personal.*

Este convenio acogerá en su ámbito a todos los trabajadores de la empresa Yuma, S.A., tanto a los que actualmente presten sus servicios como a los que posteriormente y durante su vigencia ingresen en la misma, con las excepciones de las personas vinculadas a la misma por relaciones no laborales y cargos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, capítulo primero, artículo 1.º, punto 3, apartados C, D y E.

Art. 3.º *Ambito temporal.*

1. La vigencia de este convenio será de un año.
2. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.
3. Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2013 y se extenderán hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º *Incremento salarial.*

Se pacta un incremento salarial para 2013 del 1,00%, aplicado sobre las tablas salariales de 1 de enero de 2012.

Art. 5.º *Denuncia.*

El convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al plazo máximo de duración pactado. Se comenzarán las negociaciones a primeros del año siguiente a la finalización del de la vigencia.

Art. 6.º *Garantías “ad personam”.*
Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del acto de su contenido, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Art. 7.º *Jornada de trabajo.*
La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para todo el personal, siendo el horario de 7:00 a 15:00 horas (incluido el cuarto de hora del almuerzo, que no se recupera). De acuerdo con el calendario laboral pactado, las horas anuales será el resultado de multiplicar ocho horas al día por el número de días de trabajo efectivo en 2013.

Para este año se acuerda un cómputo de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, con los siguientes días festivos acordados con el comité de empresa:

- 29 de enero de 2013.
- 4 de marzo de 2013.
- 22 de abril de 2013.
- 23 y 24 de diciembre de 2013.

Respecto al 31 de diciembre 2013, se concederá como festivo dependiendo de la carga de trabajo en ese momento, y en todo caso únicamente se concedería para el año 2013.

La empresa, con independencia del calendario pactado, podrá señalar, cuando las necesidades de producción lo requieran, una ampliación de la jornada hasta un máximo de nueve horas diarias, y hasta un máximo de 35 horas al año, sin que ello modifique el cómputo anual de las horas de trabajo efectivo. Para hacer uso de esta ampliación de la jornada será único requisito ponerlo en conocimiento de los trabajadores con cinco días de antelación a su implantación.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*
La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores.

8.I. La organización del trabajo comprende las siguientes normas enunciativas:

1. La exigencia de la actividad normal, y consecuentemente del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigencia sobre la atención y limpieza de la maquinaria, que se hará dentro de la jornada laboral establecida.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

En los casos de traslado individual de un puesto de trabajo a otro se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Durante el período de adaptación, cuando este sea necesario, se respetará al trabajador trasladado el salario profesional, más los incentivos que pudiera seguir percibiendo en su anterior puesto de trabajo.
 - b) Durante el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha finalización del período de adaptación, cuando este proceda, se respetarán al trabajador las tarifas de incentivos de su puesto de procedencia cuando dichas tarifas sean superiores a las que rijan en su nuevo puesto.
6. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara solo a una o varias secciones también será de aplicación para aquellas otras que experimenten como consecuencia un aumento de su carga de trabajo por encima de la actividad normal.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta para la aplicación de este incentivo a este personal, siempre que su actividad sea superior a la habitual, consistente en el resultado proporcionado de los incentivos equivalentes a su categoría profesional.

7. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate. Si durante el período de prueba se obtuviesen actividades superiores a lo normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas establecidas durante el mismo, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por este concepto, una vez aprobadas las tarifas.

En el caso de que las tarifas no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

8. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

9. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los tramites que legalmente correspondan.

10. La fijación de la formula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla fácilmente.