

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

## CAPÍTULO IX

## DERECHOS SINDICALES

Art. 51. *Derechos de representación.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

- En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
- Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

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

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

4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales que podrán acumularse en periodos trimestrales.

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

Art. 52. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.
- El delegado de personal.
- Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por la Presidencia 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.

## CAPÍTULO X

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 53. *Régimen aplicable.*

El régimen disciplinario de los funcionarios públicos se llevará a cabo conforme a la legislación vigente en cada momento.

Art. 54. *Asesoramiento y defensa legal.*

La Corporación dispensará a todo el personal el asesoramiento, y en su caso, defensa legal y protección, por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal siempre que no exista negligencia o dolo.

## ANEXO I

Las retribuciones del personal vendrán determinadas en cuanto a las retribuciones básicas, trienios y complemento de destino, por las que cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y nivel.

Respecto al complemento específico, se estará a los que cada funcionario dispone actualmente, con las actualizaciones que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Respecto al complemento de productividad, se calculará en la forma establecida en este convenio.

Asimismo los complementos asignados al personal laboral en concepto de complemento de puesto de trabajo, especial dedicación, se estará a los existentes actualmente, con las modificaciones incluidas en el presente convenio, y sus revisiones anuales no podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## ANEXO II

*Horario personal de oficina*

— Jornada laboral: De 8:00 a 15:30 horas de lunes a viernes, el permiso de los treinta minutos del desayuno podrá acumularse al final de la jornada.

— Horario de atención al público: De 9:00 a 14:00 horas.

— La vacaciones podrá ser disfrutadas siempre y cuando se garantice el servicio con al menos el 50% del personal administrativo (secretario, administrativo, auxiliares administrativos y técnico de urbanismo).

## ANEXO III

*Horario dedicación especial Policía Local*

- Horario fijo: De 8:00 a 14:00 horas.
- Horario flexible: El resto de horas hasta completar la jornada (en 2015, 309 horas) se realizarán en horario flexible fuera del horario normalizado, (mañanas, tardes y noches, laborales o festivos, en turno o fuera del turno de guardia) aplicando los siguientes coeficientes:

HORARIO	IMPORTE	Compensación en horas, bolsa de horas u horario flexible	
		En turno de guardia	Fuera del turno de guardia
De lunes a viernes en horario diurno	19,72 €	× 1	× 2
De lunes a viernes en horario nocturno	19,72 €	× 1,5	× 2,5
Sábados y festivos en horario diurno	21,80 €	× 2	× 3
Sábados y festivos en horario nocturno	24,92 €	× 3	× 4
HORARIO DIURNO	Desde las 6,00 hasta las 22,00 horas		
HORARIO NOCTURNO	Desde las 22,00 hasta las 6,00 horas		

- Guardias localizadas: Complemento de especial dedicación por la disponibilidad para atender los trabajos fuera del horario normalizado.

Por esta guardia localizada se cobrará el siguiente complemento de especial dedicación:

— Por cada semana completa: 250 euros, que con la rebaja del 5% se queda actualmente en 237,50 euros.

— Por cada laborable, de lunes a viernes: 30 euros.

— Por cada sábado, domingo, o festivo: 50 euros.

La planificación de los turnos la realizará el jefe del cuerpo de Policía Local con el visto bueno del alcalde, mediante plantillas de carácter anual comunicadas a los trabajadores, antes del 20 de diciembre del año anterior.

Cada turno de atención localizada tendrá una duración de una semana, iniciándose el lunes a las 8:00 horas y finalizando el lunes siguiente a la misma hora. Los trabajadores que realicen dicho turno deberán estar disponibles y durante el tiempo que dura la guardia. A estos efectos por la empresa se dotará a dichos trabajadores de los medios oportunos de localización, en correcto funcionamiento.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada normalizada (de 8:00 a 14:00 horas) van a cargo de la bolsa de horas hasta que se consuman; el resto de horas serán pagadas como horas extraordinarias o como compensación según cuadro del artículo 37.

Si la orden de trabajo tuviera lugar fuera del horario normalizado (apartado b) es decir no urgente, será comunicada, con una antelación al menos de dos días laborables y se expresará: lugar de trabajo, objeto y horario previsto.

En ningún caso se computará en fracciones de menos de una hora.

El jefe de Policía llevará el estadillo mensual de las horas realizadas por cada trabajador. Se indicará día, hora de comienzo, de finalización y trabajo. También supervisará que las guardias se realicen en función al calendario.

- El policía de guardia:

a) Mantendrá operativo el teléfono móvil, batería, cobertura.

b) Atenderá todas las llamadas que se reciban y las resolverá.

c) El tiempo de respuesta ante una llamada será de treinta minutos contando desde que se recibe la llamada hasta que se persona el trabajador en el almacén municipal. Este tiempo se considerará efectivo de trabajo.

d) Llevará a cabo todas las mediadas que sean necesarias para resolver la situación; poner todos los requisitos disponibles para garantizar la seguridad (corte de calles, cierre de llaves de paso).

Se realizarán un mínimo de trece semanas de guardia (o su equivalente en días según anexo IV).

Estas semanas se establecerán a principios de año junto al calendario laboral.

Se podrán incrementar el número de semanas de guardia según las necesidades del servicio.

Se podrán cambiar a lo largo del año las semanas de guardia según las necesidades del servicio.

## CONVENIOS COLECTIVOS

**Personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón****Núm. 479**

*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 Escatrón.*

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Escatrón para los años 2015 a 2016 (código de convenio 50100342012015), suscrito el día 23 de noviembre de 2015 entre representantes de la entidad y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 4 de diciembre de 2015, requerida subsanación y presentada esta con fecha 23 de diciembre 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, 4 de enero de 2016. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

## TEXTO DEL CONVENIO

### CAPÍTULO I

#### OBJETO Y ÁMBITO

##### Artículo 1. *Objeto.*

Este acuerdo, negociado al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. La Ley Orgánica 11/1985, regula la condiciones de trabajo en el Ayuntamiento de Escatrón para el personal laboral.

##### Art. 2. *Ámbito personal.*

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

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

Para aquellos trabajadores temporales cuyo puesto de trabajo sea subvencionado por otra Administración las normas específicas del programa subvencionado prevalecerán sobre las del presente convenio.

##### Art. 3. *Ámbito temporal y publicación.*

La duración del presente convenio será del 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2016, salvo que expresamente se dispongan otros efectos, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor de un nuevo acuerdo.

##### Art. 4. *Denuncia y prórroga.*

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 acuerdo 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 esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Denunciado o no el acuerdo, según lo previsto en el párrafo anterior, y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el presente en todo su contenido, salvo en aquellas materias que exista reserva de ley.

### CAPÍTULO II

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

##### Art. 5. *Comisión paritaria de seguimiento.*

Se constituye una comisión de seguimiento al amparo de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá carácter paritario, integrada por la representación de las partes negociadoras.

Esta comisión se constituirá en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de aprobación del presente convenio por el Pleno de la Corporación.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando como secretario el de la propia comisión negociadora, o bien el que se designe por ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores, quienes tendrán voz, pero no voto.

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al semestre, convocándose con diez días de antelación y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes, con cinco días de antelación.

La función de esta comisión de seguimiento será velar por la aplicación de lo establecido en el presente acuerdo; su interpretación, cuando surjan dudas en su concreta aplicación; sin perjuicio de las competencias de la Corporación. Sus resoluciones serán vinculantes y estas, para que puedan ser válidas, se adoptarán por mayoría y en el plazo de siete días laborables.

Ante los posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este acuerdo por parte de la comisión de seguimiento, ambas partes podrán llegar al acuerdo de nombrar mediador/a, según lo establecido en los siguientes párrafos:

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la comisión de seguimiento para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios, las partes firmantes podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del convenio y sobre las materias señaladas en el presente acuerdo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador/a o mediadoras/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del convenio y acuerdos regulados, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto acuerdo conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que esta contradiga la legalidad vigente.

5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES MÁS FAVORABLES

##### Art. 6. *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 acuerdo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para el personal, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición cualquiera que sea su rango que pudiera tener efectos más favorables, y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

##### Art. 7. *Compensación.*

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

##### Art. 8. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

##### Art. 9. *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado 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 empleado en su respectiva categoría.

### CAPÍTULO IV

#### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

##### Art. 10. *Organización y racionalización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es competencia exclusiva del Ayuntamiento de Escatrón, que la ejercerá con sujeción a la legislación vigente.

2. Será preceptiva la negociación con los representantes de los empleados, el calendario laboral y cualquier modificación de la jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos y sistema de retribución.

Los cambios organizativos individuales o colectivos que afecten al personal de aplicación, siempre que excedan de las facultades reconocidas en este convenio para la movilidad funcional u otras formas de adscripción, o la modificación de condiciones de trabajo previstas en el presente convenio se someterán a la negociación previa con los representantes de los empleados públicos, así como cualquier otra norma que haya de ser adoptada y afecte a las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Escatrón.

Igualmente se someterá al informe de los representantes el traslado total o parcial de instalaciones. Del cese o modificación de la prestación de servicios cuando afecte al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio se dará cuenta a la representación sindical.

##### Art. 11. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, 1.647 horas en cómputo anual, excepto aquellos puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, cuyo horario de trabajo se reflejará en el calendario laboral correspondiente, el cual se pactará cada año en el último trimestre del año inmediatamente anterior.

Se disfrutará de una pausa en la jornada laboral normalizada continuada, por un período de treinta minutos, y en la jornada partida, siempre que haya un período continuado de cinco horas, la pausa será de quince minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. No podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al servicio, salvo el personal de oficina, que podrá acumular el descanso al final de la jornada, y ausentarse el 100% del servicio.

##### Art. 12. *Calendario laboral y horario.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo; será

negociado con la representación sindical y tendrá en cuenta los siguientes principios de carácter general:

- a) Los horarios y turnos de trabajo deben servir como elemento de reducción de las horas extraordinarias.
- b) El Ayuntamiento pondrá en conocimiento de los empleados, con carácter anual, la previsión de los horarios y turnos a realizar.
- c) Serán fiestas inhábiles las señaladas en el calendario laboral oficial. En todo caso, en este Ayuntamiento se consideran no laborables y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre, que serán compensables. Los calendarios incorporarán dos días adicionales de permiso por asuntos propios cuando los días veinticuatro (24) y treinta y uno (31) de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable.

Todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce (14) días festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral serán compensados económicamente y con un día de permiso, en las fechas que señale el trabajador, siempre y cuando el desarrollo normal del servicio lo permita. En caso de jubilación del trabajador/a y tener pendientes de compensación, se disfrutarán con anterioridad a la misma.

Para ello, con antelación al comienzo de año en el último trimestre del año anterior se reunirá la comisión de seguimiento para analizar las posibles desviaciones y aprobar en su caso el número de días compensatorios que corresponde al personal afectado y la forma de disfrutarlos.

- d) Con carácter general, el descanso semanal se procurará que sea de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, disfrutando los fines de semana de descanso.
- e) Horario especial: Se establece la posibilidad de reducir la jornada para determinados días del año, atendiendo a sus especiales características. Dicha reducción se negociará anualmente durante el primer trimestre.

2. A efectos de distribución de la jornada laboral, se distingue entre el horario laboral de régimen común y los horarios especiales:

- a) Horario laboral común: Es el que afecta a los centros y colectivos de carácter administrativo y asimilados genéricamente, que se adecuará en cada servicio a la franja horaria principal comprendida entre las 8:00 y 15:30 horas de lunes a viernes, y jornada partida entre las 8:00 y 19:00, con una interrupción para la comida que no computará como trabajo efectivo y que será como mínimo de una hora.
- b) Horarios especiales: Son los que afectan a los centros que prestan servicio, además de lunes a viernes, los sábados y/o domingos, en las franjas horarias señaladas anteriormente u otras.

3. Flexibilización horaria por personas dependientes:

- a) Los empleados y empleadas públicos tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora, el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cuidado directo ancianos/as que tengan especial dificultad para valerse por sí mismos, hijos/as 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 trabajadores 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.

Art. 13. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes natural o veintidós días laborables no sustituibles por compensación económica, excepto en caso de cese en el Ayuntamiento, distribuidos en períodos mínimos de cinco días. Para este concepto no se considerará laborable el sábado, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando la licencia reglamentaria se disfrute fraccionada se computará a todos los efectos veintidós días laborables, estableciendo el límite de que siempre medie un mínimo de cinco días laborables entre dos períodos vacacionales y que estos períodos sean a su vez de cinco días laborables como mínimo.

Como excepción al párrafo anterior, se permite programar hasta un máximo de cinco días sueltos cuando el personal así lo solicite.

En el caso de que el servicio efectivamente prestado en la administración fuera inferior a un año, se tendrá derecho al disfrute de los días proporcionales de vacaciones que correspondan.

Se incrementará el período vacacional un día por quince años cumplidos de antigüedad, dos días a los veinte años, tres días a los veinticinco años y cuatro días a los treinta años cumplidos.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 1 de abril de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período. En todo caso, el personal que desee disfrutarlas en el mes de abril deberá solicitarlas con un mes de antelación al inicio de su disfrute.

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 plantee el Ayuntamiento. 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.

El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan.

Excepcionalmente, la finalización del disfrute de las mismas podrá prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas ni acumuladas a las siguientes.

El período de vacaciones anual podrá ser acumulado a los permisos de maternidad, lactancia, paternidad, acogimiento y adopción, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad o paternidad, o con su ampliación por lactancia, el personal empleado público tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Igual derecho alcanza al personal que, como consecuencia de una situación de incapacidad temporal, no pueda iniciar sus vacaciones en el tiempo previsto, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, si la situación de incapacidad temporal se produce una vez iniciado el período vacacional, solo se tendrá derecho a la interrupción del mismo si el trabajador/a sufriera enfermedad grave o internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, se notifique dentro de las veinticuatro horas (24 horas) siguientes a la producción del hecho y se justifique posteriormente. En este caso las vacaciones pendientes se reanudarán, una vez recuperada el alta por el trabajador/a, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

La enfermedad debidamente acreditada sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

Por otra parte, en el supuesto de que el personal se encuentre en período vacacional y falleciera un familiar de primer grado, excepcionalmente, se permitirá disfrutar de dos días del permiso correspondiente pasado el período vacacional.

Excepcionalmente, el personal indefinido y el personal contratado laboral temporal tendrán derecho al abono de la parte proporcional de sus vacaciones cuando cese antes de completar el año de servicio y no hubiese sido posible disfrutar de las mismas.

Art. 14. *Permisos.*

• Cuestiones generales:

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 estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

La referencia a grado de afinidad incluye la del empleado público del Ayuntamiento de Escatrón por su vinculación con el cónyuge, pareja estable no casada del empleado público (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

El personal municipal 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, al menos, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

- a) Por fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave 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.

Cuando se trate del fallecimiento, hospitalización, 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 cuando sea en distinta localidad.

En el supuesto de hospitalización los días que correspondan se podrán disfrutar de forma alterna, hasta una semana después del alta hospitalaria.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de localidad un día, por cambio a otra localidad dos días.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos previstos en la normativa vigente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud en centros oficiales, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto por las empleadas públicas embarazadas y para técnicas de fecundación asistida, justificadas y por el tiempo necesario.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses 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.

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

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso de maternidad o paternidad.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

h) Por el 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:

1. Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con justificación y por el tiempo necesario, para asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros educativos, donde los hijos con discapacidad reciban atención, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

2. Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, o pareja de hecho. Un día por bautizo y primera comunión de hijos/as, nietos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado deberán disfrutarse en la fecha de la celebración y se podrán ampliar a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de Aragón. Cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

3. Dos días por divorcio o separación matrimonial y por extinción efectiva de la pareja estable no casada del trabajador/a (inscrita en el Registro de la Diputación General de Aragón, de conformidad con la Ley 6/1999, de 26 de marzo, relativa a parejas estables no casadas).

4. Por el tiempo necesario para acompañar al médico a hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando el acompañamiento lo exija el tratamiento o la citación médica. Se valorarán otros casos excepcionales, siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo y se presente prescripción facultativa del acompañamiento.

5. Por adopción o acogimiento, los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para llevar a cabo los trámites administrativos requeridos, justificado y durante el tiempo necesario.

6. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

i) Por asuntos particulares, seis días. Los trabajadores y trabajadoras 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.

j) Por matrimonio, quince días.

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

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 pública 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 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, siempre que el acogimiento simple sea de una duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor: 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 trabajadora y, en su caso, del otro progenitor empleado público, 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 empleado 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 empleada pública: las faltas de asistencia de las empleadas públicas 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.

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 cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado público tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante,

las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el empleado público tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

#### Art. 16. Reducción de jornada.

a) Cuestión general. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual. El empleado público podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más empleados de la misma Corporación generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el presidente de la Corporación podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del servicio.

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

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

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

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

#### Art. 17. Jornada reducida por interés particular.

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las nueve a las catorce horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

No podrá reconocerse esta reducción de jornada al personal que por la naturaleza y características del puesto de trabajo desempeñado deba prestar servicios en régimen de especial dedicación. En el supuesto de que la especial dedicación no se derive de las mencionadas circunstancias y venga retribuida exclusivamente mediante el concepto de productividad por la realización de la correspondiente jornada, podrá autorizarse la reducción, previo pase al régimen de dedicación ordinaria con la consiguiente exclusión de dicho concepto retributivo.

Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con el resto de reducciones de jornada previstas.

#### Art. 18. Excedencias.

1. La excedencia del personal laboral fijo podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

##### • Excedencia voluntaria:

Podrá ser solicitada por los trabajadores con relación laboral de carácter indefinido con una antigüedad de al menos un año (1 año). Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco (5 años).

El tiempo que dure esta excedencia no se computará a efectos de antigüedad ni a ningún otro.

La solicitud deberá presentarla el trabajador con una antelación mínima de un mes (1 mes) a la fecha de comienzo de la misma y con ella se indicará expresamente el tiempo de excedencia que se solicita.

Esta excedencia podrá prorrogarse hasta el límite máximo de cinco años (5 años) incluido el período disfrutado, si el trabajador lo solicita al menos un mes (1 mes) antes de terminar la que ya tenía concedida.

Si el trabajador no solicita el reingreso o un nuevo período de excedencia en el plazo citado, perderá el derecho al reingreso.

Solicitado el reingreso por el trabajador y comprobado que reúne los requisitos para ello, el orden de reingreso será el siguiente:

Primero: en vacantes de su misma categoría si las hubiera. El trabajador, si existe más de una vacante, podrá elegir la que considere más adecuada, en un plazo no superior a los diez días (10 días) de recibir la oferta de vacantes.

El reingreso deberá producirse en el plazo máximo de un mes (1 mes) desde la notificación al trabajador de la plaza asignada según su opción, salvo causa debidamente justificada.

El trabajador perderá el derecho al reingreso si, cumplidos los plazos establecidos, no ejercita la opción o no se incorpora al puesto de trabajo asignado por causas imputables al mismo. Asimismo, perderá el derecho al reingreso si existiendo una sola vacante de su categoría profesional no se incorpora a ese puesto de trabajo por causa imputable al mismo en el plazo máximo de un mes (1 mes) desde la notificación de la posibilidad de reingreso en dicha vacante.

Segundo: otras opciones de reingreso: Si solicitado el reingreso no existe vacante de su misma categoría profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días (10 días) a partir de la notificación, por cuál de las siguientes opciones se decide:

a) Por esperar a que se produzca la primera vacante en su categoría profesional, permaneciendo mientras tanto en situación de excedencia voluntaria sin límite de tiempo.

b) Por reingresar en vacante de categoría equivalente.

c) Por reingresar en vacante de categoría inferior.

Si opta por esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría, la Administración deberá comunicar al trabajador con la mayor antelación posible la primera vacante que se produzca. El trabajador deberá incorporarse en un plazo no superior a diez días (10 días) desde que se reciba dicha notificación, perdiendo el derecho al reingreso si no se incorpora en dicho plazo.

Si se decide por reingresar en vacante de categoría equivalente, lo podrá hacer atendiendo a los requisitos de titulación, especialidad y capacitación para el desempeño de las plazas. El procedimiento será igual que el establecido para el ingreso en vacantes de la misma categoría, si bien la acreditación de la capacitación deberá hacerse ante un tribunal nombrado al efecto, compuesto por dos (2) representantes legales de los trabajadores y tres (3) representantes de la Administración que podrá proponer las pruebas que estime pertinentes.

Si la opción es la de ingresar en vacante adecuada de categoría inferior, lo podrá hacer atendiendo a los mismos requisitos del párrafo anterior. El procedimiento a seguir será el establecido para reingresar en categoría equivalente. En el supuesto de que se produzca, el trabajador se incorporará con las condiciones económicas que correspondan a la categoría inferior, procediéndose a la extinción del anterior contrato de trabajo y la perfección de otro nuevo.

Con carácter general, el orden de reingreso será el de presentación de solicitudes.

Producido el reingreso, no podrá solicitarse de nuevo excedencia voluntaria hasta que se haya prestado servicios efectivos durante cuatro años (4 años) seguidos a partir de la fecha del mismo.

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

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas. No podrá declararse cuando al 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.

2. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido a los empleados públicos cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos 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.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar 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.

3. El personal laboral fijo tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia 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.

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 empleados públicos 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.

4. Las trabajadoras 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 empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

#### Art. 19. *Personal con discapacidad.*

El personal que por edad u otra razón se encuentre incurso en esta situación, será destinado a puestos de trabajo adecuados a la persona con discapacidad, siempre que conserve la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su categoría profesional.

En el caso del personal con discapacidad que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho de pensión, compatible con el ejercicio de su profesión, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda, de acuerdo con las nuevas funciones.

#### Art. 20. *Reducción de jornada de trabajo por razones de violencia de género.*

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, con deducción proporcional de sus retribuciones. En los términos que para este supuesto establezca la Administración Pública competente en cada caso.

#### Art. 21. *Adaptación del tiempo de trabajo por razones de violencia de género.*

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, 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 de su tiempo de trabajo. En los términos que para este supuesto establezca la administración pública competente en cada caso.

### CAPÍTULO V

#### ACCESO, PROVISIÓN Y FORMACIÓN

#### Art. 22. *Acceso y oferta de empleo público.*

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la entidad local, previa negociación con los representantes sindicales y de los que se deducen las vacantes que no están cubiertas, se formulará oferta de empleo público, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal deberá realizarse conforme a la legislación aplicable y lo recogido en el presente convenio.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la Presidencia. Dichos miembros formarán parte del tribunal en calidad de vocal con voz y voto. Los tribunales se ajustarán a la legislación vigente y las bases de la convocatoria serán comunicadas a los representantes de los trabajadores.

Habrà una negociación previa a la adopción de acuerdos, en los supuestos siguientes:

- Actualización de la plantilla, clasificación y número de puestos.
- El plan anual de provisión de los puestos vacantes o de nueva creación y los sistemas de selección.

c) La oferta de empleo público del año entrante.

d) Bases y convocatorias de selección y contratación del personal temporal y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.

e) El diseño y aprobación de planes de formación.

f) La modificación parcial o total de la relación de puestos de trabajo, tras su aprobación inicial o al inicio de las circunstancias previstas en torno a los planes de empleo en la Administración.

#### Art. 23. *Provisión, movilidad interna, promoción interna.*

1. Reingreso del personal en excedencia:

Las plazas que estén vacantes serán cubiertas en primer lugar por aquel personal en situación de excedencia que pertenezcan al mismo grupo y denominación. En caso de que algún trabajador/a hubiese solicitado el reingreso y no hubiera vacantes de su misma categoría, podrá optar voluntariamente a otra plaza vacante de categoría inferior, cuando así lo permita la ley o el trabajo a desarrollar.

2. Movilidad interna:

La oferta para la provisión de puestos de trabajo vacantes se realizará dentro de los quince días (15 días) siguientes a la fecha en que se produzcan, ofertándose los puestos de trabajo objeto de concurso.

Podrán acceder a estos puestos de trabajo por el sistema de concurso todos los empleados públicos que pertenezcan al mismo grupo y denominación que hayan prestado dos años de servicio y pertenezcan a la misma categoría profesional que la plaza ofertada.

La selección se efectuará mediante la valoración de los méritos, debidamente acreditados, aportados por todos los aspirantes, junto con su instancia.

Las instancias, dirigidas a la Presidencia, se presentarán en el Registro General, en horas de oficina, durante el plazo de diez días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación del anuncio en el tablón de edictos. Igualmente podrán presentarse por cualquiera de los procedimientos previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo.

Se valorarán los servicios prestados en la categoría profesional correspondiente y los servicios prestados en otras Administraciones Públicas o en otras categorías profesionales. En ambos casos, se prorratearán los períodos de tiempo inferiores al año. La puntuación máxima por este concepto será de 5 puntos.

Se valorarán, igualmente, los cursos de formación que guarden relación con la categoría profesional que se desempeña, y que estén dentro de los acuerdos de formación continua. La puntuación máxima por este concepto será de 2 puntos.

En caso de empate se dará preferencia al de mayor edad o mayor puntuación en formación.

Los aspirantes harán constar en la instancia que reúnen el requisito de ser personal fijo, perteneciente al grupo correspondiente al de las plazas vacantes.

La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de edictos el día siguiente al que finalice el plazo de presentación de instancias.

El tribunal propondrá el traslado del concursante que haya obtenido mayor puntuación, tras la fase de valoración de los méritos acreditativos.

3. Promoción interna:

En las pruebas de promoción interna podrán participar los empleados públicos fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, que previamente se negociará con la representación sindical, y aquellos/as empleados públicos fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter interino otra plaza de plantilla en la Corporación.

En las plazas de promoción interna que se convoquen, el sistema de promoción consistirá en la realización del correspondiente concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorará:

Tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas:

a) Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración Pública distinta a la Corporación.

b) Tiempo de servicios prestados en la Corporación.

c) Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada.

#### Art. 24. *Nuevo ingreso.*

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se regirá por las bases de la convocatoria respectiva que se elaborarán en comisión de seguimiento, buscando el consenso entre las partes y contado con el apoyo mayoritario de la comisión. Se ajustarán en todo caso a lo dispuesto en la normativa vigente. Las convocatorias deberán de contener las condiciones y requisitos necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, la denominación, nivel, estratos y localización del puesto, composición de las comisiones de valoración y los méritos a valorar mediante el baremo conforme al cual deban ser puntuados.

Las formas de acceso serán con carácter general oposición o concurso-oposición. Además se podrá optar por el concurso cuando las características del puesto lo aconseje.

En el caso del concurso oposición, se regirá por las siguientes reglas:

La plaza o puesto de trabajo ofertado se adjudicará al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en la suma de los resultados de la prueba teórica

co-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso). La fase de concurso pesará como máximo un 45%.

• FASE OPOSICIÓN:

El tribunal propondrá la realización de unas pruebas teórico-prácticas sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de trabajo a cubrir, que se valorará de cero a diez puntos (de 0 a 10 puntos), siendo necesario obtener al menos, cinco puntos (5 puntos) para que se pase a la fase de valoración del concurso.

• FASE DE CONCURSO:

— Experiencia:

Los servicios prestados con anterioridad en las distintas categorías se valorarán por año de acuerdo con la puntuación que se determine en cada convocatoria, prorrateándose en todos los casos los períodos de tiempo inferiores.

No se computarán los períodos de suspensión de empleo y sueldo, suspensión por mutuo acuerdo de las partes y excelencias voluntarias.

— Titulación académica:

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual o superior nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al baremo que se determine en cada convocatoria.

En el supuesto de aportarse varias titulaciones en la misma materia se valorará exclusivamente el nivel de titulación más alto, entendiendo incluido en él aquellas otras titulaciones necesarias para su obtención.

— Formación:

Solo serán valorables las acciones formativas directamente relacionadas con el puesto de trabajo objeto de concurso.

Se valorarán los cursos, master, jornada, seminarios, cursos de doctores, congresos, simposios, etc., atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente determinado en cada convocatoria.

Las acciones formativas que el concursante no acredite su duración serán computadas a efectos de suma como una hora de formación.

Se valorarán las publicaciones, entendiendo por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, en la medida en que se determine en la convocatoria.

Art. 25. Acceso de personas con discapacidad.

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los empleados públicos con discapacidad que la legislación prevea.

A tal fin se hará constar en la oferta de empleo público el número, denominación y características de las plazas de que se trate.

Art. 26. Contratación. Bolsas de trabajo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un empleado público se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación temporal, a través de la modalidad legal más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal temporal, se elaborará una bolsa de empleo con una validez de tres años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional.

Art. 27. Promoción profesional.

Dentro de cada uno de los grupos de clasificación de empleados públicos, los niveles mínimos de entrada para quienes ingresen desde la firma del convenio y los máximos a que se puede llegar por promoción son los siguientes:

Grupo	Entrada								Máximo
A1	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A2	18	19	20	21	22	23	24	25	26
B	16			17	18	19	20	21	22
C1	14	15	16	17	18	19	20	21	22
C2	12			13	14	15	16	17	18
Agr. Prof.	10					11	12	13	14

Los empleados públicos podrán adquirir los niveles señalados en el apartado anterior por antigüedad y formación.

La Corporación se compromete a facilitar la formación para todos los empleados, así como a determinar con la representación sindical, los cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la administración, que podrán ser reconocidos a efectos de promoción.

A efectos de la promoción, la antigüedad que se valorará será la adquirida en el Ayuntamiento de Escatrón, sin tener en cuenta los 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 sesenta horas de formación, relacionada con el grupo o la categoría profesional del empleado público.

Art. 28. Conversión de plazas temporales en fijas.

Durante el período de vigencia del presente convenio se desarrollará un programa, de carácter excepcional, de conversión de empleo de carácter tem-

poral en fijo, en aquellos casos en que las tareas tengan carácter permanente con funciones estructurales y en competencias propias del Ayuntamiento, al objeto de impulsar de forma decisiva la solución de este problema durante el referido período.

Se propiciará la conversión de aquellos puestos que hayan sido desempeñados durante tres o más años con carácter continuado, o las correspondientes campañas, integrándose en el proceso de conversión que se regula en este convenio.

Dichas convocatorias se realizarán mediante el procedimiento de concurso-oposición libre y con carácter excepcional. Los puestos se adjudicarán a aquellos candidatos que obtengan la mayor nota final, obtenida por la suma de las fases de oposición y de concurso.

La fase de oposición consistirá en la realización de una prueba de tipo práctico relacionada con las funciones del puesto de trabajo y que tendrá carácter eliminatorio.

En la fase de concurso se valorará:

a) La experiencia profesional en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

b) La experiencia profesional en otros puestos de trabajo similares al convocado en la misma o en diferente Administración.

c) Los cursos de formación realizados impartidos por organismos oficiales o que se hayan impartido dentro de los planes de formación continua. En todo caso, solo serán objeto de valoración aquellos cursos cuyo contenido tenga relación con las funciones del puesto de trabajo convocado.

La valoración de la fase de concurso no será en ningún caso inferior al 35% ni superior al 50% de la máxima nota final.

Son objeto del presente proceso de estabilidad la totalidad de los puestos que, estando cubiertos por personal temporal, no se encuentren afectados por ofertas de empleo público o estén reservados a personal fijo que se encuentre en otras situaciones laborales.

Art. 29. Valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño.

1. Durante la vigencia del convenio se realizará una valoración de los puestos de trabajo, cuyo resultado y aplicación será notificada y consensuada con la representación sindical.

2. Igualmente, de acuerdo con el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Ayuntamiento podrá evaluar a sus empleados siendo necesario para ello que establezca de forma oficial las formas y maneras de desarrollarlo.

Art. 30. Movilidad funcional.

En casos excepcionales y con reserva del puesto de trabajo, el personal podrá desempeñar temporalmente puestos o funciones distintas de las concretas de su puesto de trabajo.

La encomienda de funciones se realizará siempre mediante resolución motivada, entre el personal del mismo grupo y categoría o el que perteneciendo a un grupo inferior, o distinta categoría, ostente la titulación o la formación requerida y ello con comunicación a los representantes de los empleados públicos, y por el tiempo indispensable.

Su duración podrá prorrogarse por mutuo acuerdo por un plazo máximo de un año (1 año), transcurridos los cuales y de seguir existiendo la necesidad en la cobertura del puesto se procederá obligatoriamente mediante la aplicación del sistema reglamentario correspondiente.

El personal en situación de encomienda de funciones percibirá la totalidad de las retribuciones de acuerdo con la dotación del puesto de trabajo que desempeñe cuando éstas sean superiores a las que viniera percibiendo. En ningún caso podrá sufrir merma en sus retribuciones.

Art. 31. Formación y cualificación del personal.

La Administración Local precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional. Por todo ello, la Corporación se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

a) Cursos de perfeccionamiento profesional:

Cursos organizados por la Corporación en concierto con centros oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de formación continua, así como los que a juicio de la comisión de formación fueran de interés para los empleados públicos, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado/a o con su carrera profesional, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

1. Tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, al margen de que se opte por la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo con la finalidad de evitar que las necesidades del servicio impidan su realización.

2. A las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

El tiempo máximo de trabajo efectivo para dichos cursos será de cincuenta horas anuales (según redacción acuerdo FAMCP), salvo otras circunstancias consideradas y aprobadas por la comisión de formación.

b) Reuniones profesionales:

Durante el tiempo que duren las reuniones de carácter profesional, congresos, jornadas y seminarios a los que sea enviado el trabajador/a, con el visto bueno del presidente de la Corporación, debiendo abonarse en este supuesto la indemnización en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

Para asistir a congresos o reuniones de carácter profesional, a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y durante un máximo de seis días al año o cuarenta y dos horas de trabajo, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.

#### Art. 32. Jubilación.

Tanto la jubilación voluntaria como la forzosa del personal se registrarán conforme a lo dispuesto en la legislación vigente. Aquellos empleados públicos que al llegar dicha edad no tengan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho de pensión, podrán continuar prestando sus servicios hasta cumplir el citado período de cotización.

Jubilación anticipada. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

### CAPÍTULO VI

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Art. 33. Retribuciones básicas.

Están compuestas por el sueldo, trienios y pagas extraordinarias y serán las que se fijen en la LPGE para cada uno de los grupos profesionales cada año.

#### Art. 34. Plus de convenio.

Correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, teniendo en cuenta para ello lo dispuesto en la legislación vigente, con la aplicación de la cuantía que para cada año establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La asignación de niveles a cada uno de los puestos es la que figura en el anexo I. Con objeto de mantener la proporcionalidad entre los distintos grupos y la igualdad dentro de los mismos, toda modificación de niveles asignados que constan en dicho anexo, deberá ser informada por comisión de seguimiento y aprobada por el órgano de gobierno.

#### Art. 35. Complemento puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo tendrán un complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de ellos, establecidas en la relación de puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, penosidad, peligrosidad, incompatibilidad y especial dedicación.

Hasta el momento de la aprobación de la valoración de puestos de trabajo tendrá la consideración de componente variable del complemento específico el siguiente concepto:

— Complemento de especial dedicación es la disponibilidad del trabajador que está de guardia para atender los trabajos realizados fuera de los horarios normalizados. Su cuantía será la determinada en el anexo siguiente:

- Por cada semana, 250 euros, que actualmente quedan en 237,5 euros con el -5% que se aplicó y 70 euros por atención nocturna del tanatorio.
- Por cada día laboral: 30 euros (28,5).
- Por cada día festivo: 50 euros (47,5).

#### Art. 36. Complemento de productividad.

Se establecerá un complemento de productividad cuando el empleado asuma nuevas funciones sin merma de las que ya venía asumiendo.

Especialmente, se establecerá dicho complemento de productividad cuando por jubilación o cese por cualquier causa de un empleado público, y la plaza no pueda ser cubierta, ya sea mediante el correspondiente proceso selectivo, mediante movilidad funcional regulada en el artículo 30 de este convenio o temporalmente mediante contratación a través de bolsa en la forma establecida en el artículo 26, las funciones que venía desarrollando deban ser asumidas temporalmente por uno o varios empleados del servicio correspondiente, o en aquellos supuestos de baja laboral, cuya duración se prevea superior a los tres meses. En estos casos, se distribuirá por la Alcaldía, previa audiencia a los representantes de los empleados públicos, hasta un máximo del salario base del trabajador sustituido entre los empleados públicos que asuman sus funciones en proporción a las nuevas labores asumidas. Dicho complemento, se eliminará en el momento en el que se cubra la plaza.

Asimismo se podrá establecer un complemento variable vinculado a objetivos, en la forma en que sea desarrollado por la correspondiente legislación de la función pública.

#### Art. 37. Horas extras.

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

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán o compensarán conforme a lo fijado en la tabla siguiente:

HORARIO	IMPORTE	Compensación en horas/Días
De lunes a viernes en horario diurno	19,72 €	1 hora efectiva x 1
De lunes a viernes en horario nocturno	21,80 €	1 hora efectiva x 1,5

HORARIO	IMPORTE	Compensación en horas/Días
Sábados y festivos en horario diurno	21,80 €	1 hora efectiva x 2
Sábados y festivos en horario nocturno	24,92 €	1 hora efectiva x 3
HORARIO DIURNO	Desde las 6,00 hasta	las 22,00 horas
HORARIO NOCTURNO	Desde las 22,00 hasta	las 6,00 horas

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la forma establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El devengo económico del mismo se hará efectivo preferentemente al mes siguiente de su realización, salvo que por razones justificadas de ausencia de personal o carga de trabajo los servicios administrativos del Ayuntamiento no puedan efectuarlo en dicho mes.

Si el/la trabajador/a opta por la compensación en tiempo de descanso, las horas realizadas tendrán la consideración de acumulables para el disfrute de uno o varios días de licencia, a elección del trabajador, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La Corporación procederá, con la participación del delegado de Personal, al análisis de las horas extraordinarias efectuadas a lo largo de cada año, con el fin de proceder, en su caso, a la ampliación de la plantilla o redistribución de efectivos en aquellas unidades en que así se considere necesario.

#### Art. 38. Antigüedad.

Este complemento de carácter personal consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio.

La cuantía a percibir por este concepto será la que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En concepto de antigüedad se reconocerán todos los servicios prestados en las Administraciones Públicas.

#### Art. 39. Pagas extraordinarias.

Serán dos al año, por un importe, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo, trienios, plus de convenio, y complemento puesto de trabajo que esté regulado por Ley. Se devengarán en los meses de junio y diciembre, junto con la nómina de dichos meses, si bien se podrá abonar a partir del día veinte de dicho mes.

#### Art. 40. Dietas y desplazamientos.

Se ajustarán a lo previsto en la legislación vigente sobre indemnizaciones por razón de servicio, o a la normativa que lo sustituya.

#### Art. 41. Nómina.

El pago del salario mensual se efectuará preferentemente el último día laborable del mes que corresponda.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individualizado que deberá reflejar claramente:

- Datos personales: Nombre, DNI, cuerpo, escala y empleo, relación jurídica, grado consolidado, fecha de alta, número de trienios reconocidos, número de la Seguridad Social, grupo de cotización y número de registro.

- Datos de la Corporación: Nombre del centro de trabajo, domicilio del centro de trabajo, número de la Seguridad Social, número y nombre del puesto de trabajo que se desempeña.

- Datos económicos: Fecha, período de abono, todos y cada uno de los conceptos por los que se percibe la retribución y su cuantía, todos y cada uno de los conceptos por los que se efectúe una retención o deducción de haberes, porcentaje y cuantía, total bruto, total de retenciones y total neto.

La Corporación facilitará a sus empleados públicos la justificación de los haberes percibidos, a efectos de la declaración del IRPF.

#### Art. 42. Quebranto de moneda.

La Administración garantizará en todo momento el quebranto de moneda que se produzca en aquellos puestos de trabajo que impliquen manejo de dinero, siempre que no exista conducta dolosa en los empleados públicos encargados de este servicio.

#### Art. 43. Seguro de vida y accidentes.

La Administración garantiza un seguro de vida, cubriendo los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento: 25.000 euros.
- b) Fallecimiento por accidente: 25.000 euros.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: 25.000 euros.
- d) Invalidez absoluta y permanente: 50.000 euros.
- e) Gran invalidez: 50.000 euros.
- f) Incapacidad parcial: 25.000 euros.

Los capitales a los que se hace referencia en las letras a), b) y c) tendrán carácter acumulativo en cada uno de los conceptos.

#### Art. 44. Complemento salarial en situación de incapacidad temporal.

1. Al personal municipal que le es de aplicación el régimen general de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se le reconocerá, durante los tres primeros días, 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 sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social que 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, 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.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

2. Se establecen los siguientes supuestos excepcionales:

a) Se abonará un complemento hasta alcanzar el 100% de las retribuciones desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales y por las contingencias comunes que generen:

- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica.
- Enfermedad grave.

b) Se entenderá por enfermedad grave las incluidas 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 u otra enfermedad grave y aquellas que así determine el facultativo médico responsable.

c) Los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento previo, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural no resultan afectados por estas medidas en materia de incapacidad temporal.

3. Respecto al tratamiento de las recaídas se establece que:

a) En aquellos casos en que una situación de incapacidad temporal se vea interrumpida por períodos intermedios de actividad, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Seguridad Social se considere que hay una sola situación de incapacidad temporal sometida a un único plazo máximo, y así se haga constar como recaída en el parte médico de baja correspondiente, el interesado tendrá derecho a continuar con el porcentaje del complemento que tuviera con ocasión del alta previa de la incapacidad temporal de la que deriva la recaída.

b) En aquellas situaciones de incapacidad temporal que, sin solución de continuidad y como consecuencia de su agravamiento, deriven en una enfermedad grave, se abonará un complemento hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones percibidas por el interesado en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde la fecha del inicio de la incapacidad temporal.

4. Las ausencias debidas a enfermedad que supongan la no asistencia al centro de trabajo de hasta tres días requerirán la presentación en el servicio de personal de este Ayuntamiento del parte de baja médica o, en su caso, del correspondiente justificante expedido por el facultativo que lo hubiese atendido. A partir del cuarto día solo se considerará incapacidad temporal la que se justifique mediante el correspondiente parte de baja médica, que deberá remitirse al servicio de personal, no más tarde del cuarto día desde que se haya iniciado esta situación.

Los sucesivos partes médicos de confirmación de la baja inicial, así como los informes médicos de ratificación, deberán presentarse al servicio de personal, como máximo el tercer día hábil siguiente a su expedición.

Una vez expedido parte médico de alta, la incorporación al puesto de trabajo ha de ser el primer día hábil siguiente a su expedición, aportando en ese momento el citado parte al órgano de personal.

Las ausencias debidas a enfermedad o lesión que no den lugar a incapacidad temporal 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 retribuciones prevista para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.

En caso de incumplirse la obligación de presentación en el servicio de personal de los justificantes de ausencias o de los partes médicos de baja, confirmación de baja inicial y alta en los términos y plazos establecidos, las ausencias que no sean acreditadas determinarán la deducción proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación.

## CAPÍTULO VII

### ACCIÓN SOCIAL

Art. 45. *Plan de pensiones.*

El Ayuntamiento de Escatrón seguirá contribuyendo para los empleados públicos que se hayan adherido voluntariamente al plan de pensiones de la Diputación General de Aragón, Administraciones Locales y otras entidades e instituciones de la Comunidad Autónoma de Aragón, destinando un porcentaje de la masa salarial para las aportaciones al mismo, en las condiciones fijadas y en aplicación de la legislación vigente.

Art. 46. *Gratificación por jubilación.*

Se establece una gratificación de una mensualidad, cuando el empleado público se jubile por edad, al cumplir este los requisitos exigidos por la legislación para la jubilación ordinaria.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 47. *Normativa aplicable.*

En este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a los Reglamentos que con posterioridad la desarrollen, a la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en todo aquello que no haya sido derogado expresamente por la Ley.

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

La Corporación deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será la establecida en la legislación vigente que sea de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 48. *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 recaerá en modo alguno sobre los empleados públicos.

La Corporación Local 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 pacto, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Art. 49. *El delegado de prevención.*

El delegado de prevención constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las 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.

Art. 50. *Revisión médica.*

Anualmente se realizará un reconocimiento médico específico, con carácter voluntario, al personal, que en todo caso tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que se ocupe.

El expediente médico será confidencial y de su resultado se facilitará constancia documental al interesado/a. A la Corporación se informará exclusivamente de las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

Al personal de nuevo ingreso que haya superado las pruebas de selección se le efectuará el reconocimiento con carácter previo a su alta laboral, y en él se hará constar exclusivamente su idoneidad para el puesto de trabajo que tenga que ocupar.

Art. 51. *Útiles de trabajo y vestuario.*

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

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

## CAPÍTULO IX

### DERECHOS SINDICALES

Art. 52. *Derechos de representación.*

El delegado de personal tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información previa sobre:

- a) En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.
- b) Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

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

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

4.º Con cargo a las horas sindicales, los delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse del puesto de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación a la Presidencia, quedando esta obligada a la concesión del permiso obligatoriamente.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales que podrán acumularse en períodos trimestrales.

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

Art. 53. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- a) Las organizaciones sindicales, directamente o a través del delegado.
- b) El delegado de personal.

c) Los propios trabajadores, siempre que su número no sea inferior al cuarenta por ciento (40%) del colectivo convocado.

2. Las reuniones en el centro de trabajo, se autorizaran por la Presidencia 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.

## CAPÍTULO X

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El presente capítulo se aplicará al personal laboral en cuanto no se oponga a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, la legislación de la función pública y los regímenes especiales que puedan existir.

#### Art. 54. *Faltas disciplinarias.*

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

Las faltas del personal laboral, cometidas con ocasión o como consecuencias de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

#### Art. 55. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad de más de quince minutos en la asistencia al trabajo durante un mes sin la debida justificación.

b) Los descuidos en la conservación de material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal, así como emplear para fines propios herramientas material, equipos o instalaciones municipales para trabajos no oficiales o particulares.

c) No atender al público en general con la debida corrección, así como a los compañeros subordinados.

d) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas.

e) Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarían falta grave.

f) La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante un día o dos días en el mismo mes.

g) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

h) La no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación.

#### Art. 56. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) La reincidencia en faltas leves dentro de un mismo trimestre, siempre que haya habido anterior amonestación escrita, aunque sean de distinta naturaleza.

b) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si se tuviera que relevar a un compañero, bastarían tres faltas de puntualidad para que se considerara falta grave.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, sea justificado atribuir a esta falta mayor gravedad, así como realizar trabajos ajenos al ayuntamiento dentro de la jornada laboral.

d) Faltar tres días al trabajo sin justificar durante un período de un mes.

e) Falta de atención debida al trabajo encomendado.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

g) La falta de disciplina en el trabajo y del respeto a los demás empleados, independientemente de su categoría profesional.

h) La desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

i) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

j) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

k) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.

l) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del empleado o de otros empleados públicos.

m) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.

n) La simulación de enfermedad o accidente, sea de trabajo o no.

o) La no comunicación al Ayuntamiento de las variaciones de las situaciones personales que afecten a la fiscalidad o al régimen de seguridad social.

p) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

q) La negligencia en el tratamiento de los documentos, datos o asuntos sobre los que se deba guardar secreto o sigilo y que pueda causar daños a los afectados.

#### Art. 57. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma 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 la Comunidad Autónoma.

o) El acoso laboral.

p) Haber sido sancionado por la comisión con tres faltas graves en un período de un año.

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

Los representantes legales de los empleados públicos podrán solicitar mediante escrito razonado, existiendo causa grave, la remoción de la persona que, ocupando cargo con mando directo sobre el personal, abuse de la autoridad.

#### Art. 58. *Sanciones.*

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 y sueldo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.

— Despido disciplinario.

#### Art. 59. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

#### Art. 60. *Tramitación de expedientes.*

Las sanciones por faltas leves, 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 empleados públicos y al interesado, dándose audiencia a este y aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción, que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

#### Art. 61. *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 estimen procedentes, 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. 62. *Procedimiento de denuncia.*

Todo empleado 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. El Ayuntamiento abrirá diligencias e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los empleados públicos.

#### Art. 63. *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. 64. Asesoramiento y defensa legal.

La Corporación dispensará a todo el personal el asesoramiento y, en su caso, defensa legal y protección por los hechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio de la Corporación, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

El Ayuntamiento asumirá las responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación de sus empleados públicos en el ejercicio de sus cargos, en los términos establecidos en la legislación general vigente sobre responsabilidad civil, administrativa y penal, siempre que no exista negligencia o dolo.

## ANEXO I

**Tablas retributivas de los puestos**

Las retribuciones del personal vendrán determinadas en cuanto a las retribuciones básicas, trienios y plus de convenio por las que cada ejercicio determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada grupo y nivel.

Respecto al complemento de puesto de trabajo, se estará a los que cada empleado público dispone actualmente, con las actualizaciones que permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

Respecto al complemento de productividad, se calculará en la forma establecida en este convenio.

Asimismo los complementos asignados al personal laboral en concepto de complemento de puesto de trabajo, especial dedicación, se estará a los existentes actualmente, con las modificaciones incluidas en el presente convenio, y sus revisiones anuales no podrán superar los límites establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

PUESTO TRABAJO	Grupo	Nivel de entrada	Básicas	Plus Conv (C. Destino)	C.P.T. C Especial	Total
Técnico Medio Urbanismo	A2	18	958,98	394,79	666,47	
Maestra Escuela Infantil	A2	18	958,98	394,79	266,39	
Encargado Coordinador Brigada	C2	12	599,25	260,07	192,53	
Oficial Multiservicios	C2	12	599,25	260,07	95,80	
Monitor CTL	C2	12	599,25	260,07	375,74	
Auxiliar Escuela Infantil	E	10	548,47	215,19	250,47	

## ANEXO II

**Horario personal de oficina**

Jornada laboral: De 8:00 a 15:30 horas, de lunes a viernes. El permiso de los treinta minutos del desayuno podrá acumularse al final de la jornada.

Horario de atención al público: De 9:00 a 14:00 horas.

Las vacaciones podrá ser disfrutadas siempre y cuando se garantice el servicio con al menos el 50% del personal administrativo (secretario, administrativo, auxiliares administrativos y técnico de urbanismo).

## ANEXO III

**Horario dedicación del personal de la Brigada**

La jornada laboral ordinaria será de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes. (Para el año 2015: 1.647 horas/220 86 h bolsa).

Al objeto de garantizar la prestación del servicio, los miembros de la brigada no podrán disfrutar de vacaciones ni permisos entre el 25 de enero al 15 de febrero ni del 5 al 20 de agosto con motivo de las fiestas patronales.

El personal de mantenimiento realizará un sistema de atención localizada destinado a atender las situaciones urgentes de mantenimiento y conservación de los equipamientos e infraestructuras que se produzcan fuera del horario de jornada.

Las horas realizadas fuera de la jornada normalizada en las siguientes ocasiones serán:

- Para acudir a situaciones de urgencia e imprevistas.
- Para trabajos previstos y planificados fuera del horario normalizado.

Por esta guardia localizada se cobrará el siguiente complemento de especial dedicación:

- Por cada semana completa: 250 euros, que con la rebaja del 5% se queda actualmente en 237,50 euros + 70 euros atención nocturna tanatorio.
- Por cada laborable, de lunes a viernes: 30 euros.
- Por cada sábado, domingo, o festivo: 50 euros.

La planificación de los turnos la realizará el responsable de la brigada con el visto bueno de la alcaldesa, mediante plantillas de carácter anual comunicadas a los trabajadores y previamente serán informadas por la representación de los trabajadores, antes del 20 de diciembre del año anterior.

Cada turno de atención localizada tendrá una duración de una semana, iniciándose el lunes a las 8:00 horas y finalizando el lunes siguiente a la misma hora. Los trabajadores que realicen dicho turno deberán estar disponibles y durante el tiempo que dura la guardia. A estos efectos por la empresa se dotará a dichos trabajadores de los medios oportunos de localización, en correcto funcionamiento.

Los períodos semanales de guardia podrán ser objeto de permuta con otros miembros de la brigada. La unidad mínima de permuta será el día. Con el permiso del encargado de la brigada y visto bueno de Alcaldía.

Las vacaciones se disfrutarán de tal manera que siempre coincida en servicio la mitad de la plantilla, para garantizar el funcionamiento del servicio.

Las situaciones de incapacidad laboral, permisos y otras incidencias, deberán ser resueltas por el encargado de la brigada. Siendo estas cubiertas de forma equitativa por los diferentes miembros restantes de la brigada. Las sustituciones no modifican los turnos de guardia.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada normalizada (de 8:00 a 15:00 horas) van a cargo de la bolsa de horas, hasta que se consuman. El resto de horas serán pagadas como horas extraordinarias o como compensación según cuadro del artículo 37.

Se tratará de que el número de horas extraordinarias anuales sea equitativo entre los miembros de la brigada y proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Si la orden de trabajo fuera del horario normalizado (apartado b), es decir, no urgente, será comunicada con una antelación al menos de dos días laborales por cualquiera de los responsables de la brigada y se expresará: lugar de trabajo, objeto, horario previsto y miembros de la brigada que deben acudir.

Cuando se preste el servicio de tanatorio fuera del horario normalizado, el cómputo máximo por servicio será de dos horas, tanto a compensar en bolsa o a cobrarla como extraordinaria cuando las horas de bolsa se hayan agotado, se entiende por servicio un fallecido.

En ningún caso se computará en fracciones de menos de una hora.

El encargado de la Brigada llevará el estadiillo mensual de las horas realizadas por cada trabajador. Se indicará día, hora de comienzo, de finalización y trabajo. También supervisará que las guardias se realicen en función al calendario.

- El trabajador de guardia:

- Mantendrá operativo el teléfono móvil, batería, cobertura.
- Atenderá todas las llamadas que se reciban y las resolverá.
- El tiempo de respuesta ante una llamada será de treinta minutos contando desde que se recibe la llamada hasta que se persona el trabajador en el almacén municipal. Este tiempo se considerará efectivo de trabajo.

- Llevará a cabo todas las mediadas que sean necesarias para resolver la situación; poner todos los requisitos disponibles para garantizar la seguridad (corte de calles, cierre de llaves de paso.).

- En caso de que no pueda por sí solo acometer las medidas necesarias lo comunicará al responsable de la brigada que tomará las medidas oportunas.

- La guardia solo la cobra el que la realiza.

Se dotará de medios informáticos y formación para su empleo en un período inferior a dos años, de cara a la modernización de la brigada y para poder llevar un mayor y mejor control (horas, trabajos, inventario, etc.).

El importe de las horas extraordinarias, la compensación en horas y el factor por el que se multiplican las horas trabajadas fuera de la jornada normalizada será el siguiente:

HORARIO	IMPORTE	Compensación en horas, bolsa de horas u horario flexible	
		En turno de guardia	Fuera del turno de guardia
De lunes a viernes en horario diurno	19,72 €	× 1	× 2
De lunes a viernes en horario nocturno	19,72 €	× 1,5	× 2,5
Sábados y festivos en horario diurno	21,80 €	× 2	× 3
Sábados y festivos en horario nocturno	24,92 €	× 3	× 4
HORARIO DIURNO	Desde las 6,00 hasta las 22,00 horas		
HORARIO NOCTURNO	Desde las 22,00 hasta las 6,00 horas		

La persona encargada del llamar al personal de guardia será: el alcalde, en su defecto el concejal delegado, la técnico medio de Urbanismo y en su defecto otros concejales.

## ANEXO IV

**Centro Municipal de Tiempo Libre El Pinar**

Las vacaciones del personal laboral se harán coincidir con el cierre de las instalaciones o sus servicios.

El exceso de jornada: Las primeras cincuenta horas anuales de exceso de jornada se compensarán mediante la correspondiente gratificación. El resto se compensarán dentro del mes siguiente a la realización (según el servicio y programación mensual entregada a las familias y confirmado con la concejalía responsable del CTL).

No obstante, cuando del calendario de actividades, elaborado a principios del ejercicio, se desprenda que el exceso de jornada va a superar ampliamente las 50 horas anuales, el trabajador podrá solicitar que las gratificaciones se le distribuyan homogéneamente en las nóminas de todo el ejercicio, con independencia del momento en que se ejecuten.

Cuando algún trabajador a tiempo parcial preste servicios en dicho centro, el número máximo de horas de exceso de jornada que se le pueden compensar mediante gratificación, será proporcional al de su jornada de trabajo.

#### Horario trabajadora Aula de Apoyo Socioeducativa

- Horario de invierno (15 de septiembre a 15 junio con el curso escolar):
  - 16:30 a 20:15 horas de L a V (apertura Aula).
  - 16:00 a 16:30 horas + 20:15 a 21:00 horas (una hora y quince minutos diarios para programación, reuniones y organización) de L a V. 25 horas semanales.
- Horario de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre):
  - Horario según programación Divervaciones de Verano, monitora de apoyo de la ludoteca infantil (veinticinco horas semanales) + apoyo en excursiones o actividades extraordinarias de ludoteca.
  - Agosto y septiembre, se dedica a evaluaciones, programaciones, inventario, reuniones con colegio e institutos, creación de grupos y compensación de horas si las hay, además de las vacaciones.

#### Horario trabajadora monitora de tiempo libre (ludoteca y Espacio Joven)

- Horario de invierno (octubre a junio con el curso escolar):
  - 10:15 a 13:00 M, X, J y V (dos horas cuarenta y cinco minutos diarios para programación, reuniones y organización).
  - 15:30 a 21:30 M, X, J y V (sábados alternos) (apertura CTL y preparación).
- \*O según programación, realizando un calendario mensual de: Apertura, ludoteca y juventud y consensado con la Concejalía correspondiente. 37,5 horas semanales.

Sujeta a los convenios de colaboración con dos servicios de la Comarca Ribera Baja del Ebro que subvencionan parte del coste del servicio, indicando que:

- 18,75 horas de la monitora serán dedicadas al proyecto de Infancia (ludoteca infantil) coordinado con los Servicios Sociales.
- 18,75 horas de la monitora serán dedicadas al proyecto de Juventud (Espacios Jóvenes), coordinado con el Servicio de Juventud, siendo el 75% de las horas de apertura y dedicación directa con jóvenes y el 25% para el resto de tareas.

Horario de verano:

- Horario según programación de los distintos proyectos, Divervaciones (horarios de mañana), ocio nocturno, ludoteca y juventud.
- Agosto y septiembre, se dedica a evaluaciones, programaciones, inventario, reuniones con colegio e institutos, creación de grupos y compensación de horas si las hay, además de las vacaciones y apertura del Espacio Joven.

#### ANEXO VI

##### HORARIO TRABAJADORA ESCUELA INFANTIL

9:00 a 13:00 horas, de L a V (escuela infantil).  
15:00 a 18:00 h, de L a V (escuela infantil).  
Treinta minutos diarios para programación, reuniones y organización.  
37,5 horas semanales.

Cuando el mes de agosto tenga menos de veintidós días hábiles, la trabajadora podrá disfrutar de la diferencia de días de vacaciones, a su elección, coincidiendo el cierre de la guardería con festivos del calendario escolar, al igual que su exceso de jornada si lo hubiese.

Las vacaciones serán disfrutadas según la Ordenanza del servicio.

## SECCIÓN SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

#### AZUARA

Núm. 740

Transcurridos quince días desde su exposición pública sin haberse presentado reclamaciones queda definitivamente aprobado el expediente de modificación de créditos núm. 4/2015, aprobado por el Pleno del Ayuntamiento en sesión de 13 de noviembre de 2015.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.3, en relación con el artículo 177.2, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se procede a su publicación, resumida por capítulos, con el siguiente detalle:

#### Presupuesto de gastos

	<u>Importe en euros</u>
• Suplementos de créditos:	
Aumento capítulo I	1.000,00
Aumento capítulo II	26.675,00
Aumento capítulo VI	6.000,00
• Bajas por anulación:	
Reducción capítulo III	1.700,00
Total aumento presupuesto gastos	31.975,00

#### Presupuesto de ingresos

	<u>Importe en euros</u>
• Aumento de ingresos:	
Aumento capítulo II	2.850,00
Aumento capítulo III	1.625,00
Aumento capítulo IV	26.650,00
Aumento capítulo V	850,00
Total aumento presupuesto ingresos	31.975,00

Según lo establecido en el artículo 171.1, en relación con el artículo 177.2, del texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Azuara, a 18 de enero de 2016. — El alcalde-presidente, Joaquín Alconchel Fleta.

#### B U J A R A L O Z

Núm. 801

Transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo inicial de aprobación de Ordenanza municipal reguladora de la tasa por la utilización del Pabellón Polideportivo Municipal, se eleva a definitivo dicho acuerdo según lo previsto en el artículo 17.3 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.4 de dicha Ley, se publica como anexo el texto de la nueva Ordenanza fiscal aprobada.

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción, según lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Bujaraloz, 19 de enero de 2016. — El alcalde, Carmelo Rozas Ferrer.

#### ANEXO

##### ORDENANZA FISCAL NÚMERO 22, REGULADORA DE TASA POR LA UTILIZACIÓN DEL PABELLÓN POLIDEPORTIVO MUNICIPAL DE BUJARALAZ

#### Artículo 1.º *Fundamento legal.*

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución española y por el artículo 105 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 27 del citado cuerpo legal, este Ayuntamiento establece la tasa por prestación de servicios en el Pabellón Polideportivo Municipal.

#### Art. 2.º *Hecho imponible.*

Constituye el hecho imponible de la tasa la utilización de las instalaciones deportivas ubicadas en el Pabellón Polideportivo Municipal en el que se integran la pista polideportiva y el gimnasio

#### Art. 3.º *Sujetos pasivos.*

Son sujetos pasivos de esta tasa todas las personas físicas o jurídicas y las Entidades a que se refiere el artículo 36 de la Ley General Tributaria, que soliciten la utilización de las instalaciones deportivas del Pabellón Polideportivo Municipal.

#### Art. 4.º *Responsables.*

Responderán de la deuda tributaria los deudores principales junto a otras personas o entidades. A estos efectos, se considerarán deudores principales los obligados tributarios conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 35 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Salvo precepto legal expreso en contrario, la responsabilidad será siempre subsidiaria.

Con relación a la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la deuda tributaria se estará a lo establecido en los artículos 42 y 43, respectivamente, de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

#### Art. 5.º *Devengo.*

La tasa se devenga cuando se solicite la utilización de los espacios, servicios e instalaciones deportivas del Pabellón Polideportivo Municipal. El importe de la tasa deberá ser satisfecho por adelantado, mediante el abono de recibo específico, o en efectivo, para confirmar la reserva de la utilización del espacio deportivo.

#### Art. 6.º *Cuota tributaria.*

La tarifa de esta tasa será la correspondiente a la utilización de las instalaciones deportivas que a continuación se detallan:

- Pista central polideportiva:
  - Por celebración de partido en competición oficial: 30 euros.
  - Por hora deportiva o fracción en competición no oficial: partidos amistosos, entrenamientos y similares: 20 euros.
  - Por hora no deportiva: 50 euros.
  - Suplemento climatización/calefacción (este suplemento no se aplicará en el concepto de hora deportiva): 10 euros.
- Gimnasio:
  - Bono mensual: 20 euros.