

Juan Sanz. Avenida de Navarra, 10, 7.º B.  
 Alejandro Hernández. Avenida de Navarra, 10, 7.º C.  
 Daniel Petro. Avenida de Navarra, 10, 7.º D.  
 José Oto. Avenida de Navarra, 10, 8.º E.  
 Liciania B. Avenida de Navarra, 10, 9.º A.  
 Víctor Figueroa. Avenida de Navarra, 10, 9.º B.  
 Adolfo López. Avenida de Navarra, 10, 9.º D.  
 Adriana González. Avenida de Navarra, 10, 9.º E.  
 Alfonso Menés. Avenida de Navarra, 10, 9.º F.  
 Yolanda Cañete. Avenida de Navarra, 12, 1.º, 1.º  
 Vicente Megido. Avenida de Navarra, 12, 1.º, 2.º.  
 J. M. Vélez. Avenida de Navarra, 12, 1.º, 3.º.  
 Lafita. Avenida de Navarra, 12, 1.º, 4.º.  
 Francisco Gracia. Avenida de Navarra, 12, 2.º, 2.º.  
 Santiago Aloy. Avenida de Navarra, 12, 2.º, 3.º.  
 Aureo Gusons. Avenida de Navarra, 12, 3.º, 1.º.  
 Félix Benito. Avenida de Navarra, 12, 3.º, 2.º.  
 María Carmen Latorre. Avenida de Navarra, 12, 3.º, 3.º.  
 Jesús Ramos. Avenida de Navarra, 12, 3.º, 4.º.  
 Carmen Lapuerta. Avenida de Navarra, 12, 4.º, 2.º.  
 Santiago Embid. Avenida de Navarra, 12, 4.º, 3.º.  
 Pilar Lorea. Avenida de Navarra, 12, 4.º, 4.º.  
 José Caminero. Avenida de Navarra, 12, 5.º, 1.º.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 12, 5.º, 2.º.  
 María Asunción Fillat. Avenida de Navarra, 12, 5.º, 3.º.  
 Petra San Juan. Avenida de Navarra, 12, 6.º, 2.º.  
 Alejandro de Pablo. Avenida de Navarra, 12, 6.º, 3.º.  
 Jesús Lasala. Avenida de Navarra, 12, 6.º, 4.º.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 12, 7.º, 2.º.  
 Juan Pascual. Avenida de Navarra, 12, entresuelo 2.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 12, entresuelo 1.  
 Qi Yun Importación. Avenida de Navarra, 12, local.  
 Pilar Bello. Avenida de Navarra, 12, principal.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 12, principal 1.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 12, principal 2.  
 Francisco Guillén. Avenida de Navarra, 12, principal 3.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 8, 1.º A.  
 Fernando Chueca. Avenida de Navarra, 8, 1.º B.  
 Alberto González. Avenida de Navarra, 8, 1.º C.  
 Miguel Urxandi. Avenida de Navarra, 8, 3.º B.  
 Luis M. Padura. Avenida de Navarra, 8, 4.º A.  
 Arnas Martes. Avenida de Navarra, 8, 4.º B.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 8, 4.º C.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 8, 5.º A.  
 Luis Soba. Avenida de Navarra, 8, 5.º C.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 8, 6.º A.  
 Manu González. Avenida de Navarra, 8, 6.º B.  
 Titular del piso. Avenida de Navarra, 8, 6.º C.  
 Zacarías Agustín. Avenida de Navarra, 8, 7.º C.

Zaragoza, 24 de marzo de 2010. — El consejero delegado de Urbanismo, Vivienda, Arquitectura y Medio Ambiente, Carlos Pérez Anadón.

### Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo

Núm. 5.011

El Gobierno de Zaragoza, en sesión celebrada el día 18 de marzo de 2010, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Primero. — Someter a información pública durante un plazo de treinta días hábiles el proyecto de reparcelación del área de intervención F-85-1 (Lugarico de Cerdán), instado por doña Silvia Benito Po, en representación de la Junta de Compensación de la citada área, según proyecto técnico con fecha de visado por el Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón de 31 de julio de 2009, mediante publicación en el BOPZ y en la prensa local, y notificación individualizada a todos los propietarios del ámbito y demás interesados afectados por el sistema de actuación, en los términos previstos en la disposición adicional sexta de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, y en el artículo 108.1 del Reglamento de Gestión Urbanística.

Con carácter previo, para notificarle el presente acuerdo deberá aportarse la dirección postal de don Francisco Pantaleón Navarro Soriano, que ostenta el usufructo vitalicio de las fincas aportadas 4 y 5.

La aprobación definitiva del proyecto de reparcelación queda condicionada al cumplimiento de las prescripciones impuestas en los informes emitidos por el Servicio Técnico de Planeamiento y Rehabilitación en fecha 2 de marzo de 2010 y por el Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística en fecha 12 de marzo de 2010, de los que se adjunta copia, sin perjuicio de las que se deriven de los informes pendientes y que se emitan durante la tramitación del procedimiento.

Segundo. — Declarar extemporáneas las alegaciones presentadas por don Iván Castro Arolas, ya que han sido formuladas previamente a la apertura del período información pública.

Tercero. — Transcurrido el plazo de exposición al público, y cumplimentadas las prescripciones impuestas, se resolverá lo que proceda sobre la aprobación definitiva.

Cuarto. — Conforme a lo establecido en el artículo 128 de la Ley 5/1999, de 25 de marzo, Urbanística de Aragón, suspender el otorgamiento de licencias de parcelación y edificación en el ámbito correspondiente al área de intervención F-85-1.

Quinto. — Facultar a la Alcaldía-Presidencia para que adopte las resoluciones oportunas tendentes a la ejecución del presente acuerdo.

Mediante el presente anuncio se somete el expediente número 917.040/2009 a información pública, durante el plazo de treinta días, en el Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística de la Gerencia de Urbanismo (sito en vía Hispanidad, número 20, Centro Administrativo Seminario), en horas de oficina, a partir del día siguiente al de publicación en el BOPZ correspondiente.

Zaragoza, 24 de marzo de 2010. — El secretario general, P.D.: La jefa del Servicio Jurídico de Ordenación y Gestión Urbanística, Carmen Boned Juliani.

## Confederación Hidrográfica del Ebro

COMISARIA DE AGUAS

Núm. 2.179

El Gobierno de Aragón (Departamento de Medio Ambiente) ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

• Circunstancias:

Solicitante: Gobierno de Aragón, Departamento de Medio Ambiente.

Objeto: Autorización de vertido de aguas residuales procedentes de un centro de interpretación en la finca de "La Alfranca".

Cauce: Río Ebro.

Término municipal del vertido: Pastriz (Zaragoza).

Los volúmenes de vertido anual y diario máximos serán de 1.600 y 4,5 metros cúbicos, respectivamente. Dicho vertido será tratado en un equipo compacto de doble etapa, capaz de depurar el vertido de 300 habitantes equivalentes, y vertido a un escurredero con destino al río Ebro.

Lo que se hace público para general conocimiento y para que quienes se consideren perjudicados con esta petición puedan presentar por escrito sus reclamaciones ante la Confederación Hidrográfica del Ebro durante el plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ, a cuyo efecto el expediente y la documentación técnica estarán de manifiesto en la Confederación Hidrográfica del Ebro (paseo de Sagasta, 26-28, Zaragoza), en horas hábiles de oficina.

Zaragoza, 22 de enero de 2010. — El comisario de Aguas, P.D.: El comisario adjunto, José Iñigo Hereza Domínguez.

## Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo

Núm. 5.279

De acuerdo con el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, se somete a información pública el proyecto del siguiente centro de transformación, para el que se solicita autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: Aznar Molina, 2, de Zaragoza.

Referencia: ZA-AT0014/10.

Emplazamiento: Calle Las Viñas, en Tauste.

Potencia y tensiones: 630 kVA y 13,2/0,420 kV.

Acometida: Línea aerosubterránea de 472 metros de longitud (209 metros aéreos y 263 metros subterráneos), que deriva de apoyo número 55C de la línea "Tauste".

Finalidad: Atender demanda de energía eléctrica en la zona.

Presupuesto: 80.986,49 euros.

Todos aquellos que se consideren afectados podrán examinar el proyecto y presentar sus alegaciones por escrito y triplicado, en el Servicio Provincial de Industria, Comercio y Turismo de Zaragoza (paseo de María Agustín, 36, edificio Pignatelli), en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio en el BOPZ.

Zaragoza, 24 de marzo de 2010. — El director del Servicio Provincial, Francisco Javier Hualde García.

## Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Ayuntamiento de San Mateo de Gállego (personal laboral)

Núm. 5.323

RESOLUCION de 2 de marzo de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Mateo de Gállego (personal laboral).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de San Mateo de Gállego (personal laboral) (código de convenio 5004340), suscrito el

día 30 de diciembre de 2009 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 2 de febrero de 2010, requerida subsanación con fecha 11 de febrero y aportada ésta el 23 de febrero, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 2 de marzo de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

## TEXTO DEL CONVENIO

### CAPITULO PRIMERO

#### CONDICIONES GENERALES

##### Artículo 1. *Ambito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario del Ayuntamiento de San Mateo de Gállego. No obstante, las contrataciones específicas para los fines concretos y períodos singulares recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo.

##### Art. 2. *Ambito de igualdad.*

Las partes negociadoras se comprometen, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con la normativa vigente, a garantizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, raza, cultura y/o religión, condiciones personales o tipo de contratación o jornada.

##### Art. 3. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y la duración será hasta el 31 de diciembre de 2011, previa firma por la representación sindical y de la aprobación por el Pleno de la Corporación.

##### Art. 4. *Denuncia y prórroga del convenio.*

Se efectuará de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de la terminación de la vigencia del convenio. Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido, salvo en lo que afecta a retribuciones, que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, y en lo que afecta al calendario laboral en lo aprobado en los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el presente convenio.

## CAPITULO II

### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

##### Art. 5. *Comisión paritaria, estudio y seguimiento.*

La comisión paritaria del convenio es el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La comisión paritaria de seguimiento del convenio está constituida de forma paritaria por un miembro de la Corporación (alcalde o persona en quien delegue) y un representante legal de los trabajadores, a través del órgano de representación sindical. A esta comisión podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que estimen oportunas ambas partes.

La comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la firma del convenio, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

La comisión paritaria estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia comisión negociadora o bien el que se designe por ambas partes. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en las actas de cada reunión firmadas por ambas partes.

La comisión se reunirá una vez al semestre de forma ordinaria convocándola con diez días de antelación, y de forma extraordinaria, a propuesta de alguna de las partes convocando la reunión con una semana de antelación.

## CAPITULO III

### CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

##### 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 convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas para los trabajadores, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables, 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, considerados en su cómputo anual y sumados a

los vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superen el nivel total de este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

##### Art. 9. *Unidad del convenio.*

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

## CAPITULO IV

### PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

##### Art. 10. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento será de treinta y siete horas y media semanales para el año 2009, de treinta y seis horas para el 2010 y de treinta y cinco horas para el año 2011. Al personal al servicio del Ayuntamiento será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

##### Art. 11. *Calendario laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio, los días inhábiles y no recuperables serán los designados por las Administraciones central, autonómica y local.

El calendario laboral anual, aplicable a todos los servicios municipales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del presente convenio y junto con el cómputo de las horas totales para cada año, será negociado con los representantes legales de los trabajadores en el primer trimestre del año, de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre se reducirá en un 50% ciento del tiempo de trabajo para el año 2009 y ambos se consideraran festivos a partir del año 2010.

Asimismo, todos aquellos servicios que por las específicas peculiaridades de su cometido no puedan disfrutar de cualquiera de los catorce días festivos anuales que como inhábiles vengán recogidos en el calendario laboral, serán compensados económicamente según recoge la valoración de puestos de trabajo.

En todo caso, los sábados no serán día de trabajo para los funcionarios de las oficinas municipales y la biblioteca municipal.

##### Art. 12. *Horarios especiales y pausa laboral.*

La Corporación, previa negociación con la representación sindical, estructurará los horarios de todos aquellos servicios municipales que realicen turnos en la forma conveniente, cuando existan específicas circunstancias que así lo exijan.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional, relacionados con su puesto de trabajo, tendrán preferencia para elegir turno laboral, así como la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

Se disfrutará de una pausa en la jornada de trabajo normalizada, por un período de veinticinco minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral.

##### Art. 13. *Flexibilización horaria por personas dependientes.*

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en un máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores que 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.

Las solicitudes de flexibilización de horario deberán ir acompañadas por las justificaciones que en cada caso se establezcan y serán concedidas por la corporación siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

##### Art. 14. *Días por asuntos propios.*

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores del Ayuntamiento de San Mateo de Gállego disfrutarán de ocho días de asuntos propios, que se computarán como de trabajo y no requerirán justificación, además de estos días de libre disposición y de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se solicitarán mediante el impreso normalizado correspondiente con cuatro días de tiempo, salvo casos justificados y/o graves, que se podrán solicitar con un día de antelación.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, de forma completa o de forma fraccionada, si las necesidades del servicio lo permiten, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

El disfrute de este permiso en las fechas solicitadas por el trabajador solo podrá ser denegado cuando de su disfrute se derivaran serios perjuicios para el funcionamiento del servicio. La denegación deberá ser por escrito y motivada de modo concreto, dando conocimiento de esta denegación a los representantes de los trabajadores.

A partir del 15 de diciembre de cada año y hasta el 31 de enero del siguiente, sólo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes. Cuando por razones del servicio el trabajador no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en el mes de enero del año siguiente, siempre y cuando no afecte a dicho servicio.

Cuando se solicite el día o días de asuntos propios el trabajador deberá cerciorarse de que el permiso se le ha concedido antes de su disfrute. Así mismo, el Ayuntamiento deberá conceder o denegar el permiso solicitado, en un plazo máximo de tres días laborables desde la recepción de la solicitud en las oficinas municipales. Si en el citado plazo el Ayuntamiento no notifica al trabajador la concesión o denegación del permiso se entenderá que éste ha sido concedido.

#### Art. 15. Vacaciones anuales.

El disfrute de la licencia anual reglamentaria se realizará preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán de un mes natural o de veintidós días (lunes a viernes) laborables anuales por año completo de servicio o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, a partir del año 2010 será veintitrés días laborales anuales por año completo de servicio o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. A estos efectos, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales. Cuando la licencia reglamentaria se disfrute partida se computará a todos los efectos veintidós días laborables para el 2009 y a partir del 2010 serán veintitrés días laborables, estableciendo el límite de la partición según solicitud del particular y como máximo en cuatro veces, debiendo de prestar servicio cinco días entre los períodos vacacionales. Si las necesidades del servicio lo permiten, uno de los períodos podrá disfrutarlo fuera de los establecidos anteriormente.

El personal que lleve prestando un mínimo de quince años de servicio en el Ayuntamiento de San Mateo de Gállego, disfrutará de días adicionales de vacaciones conforme a la siguiente tabla:

—Quince años de servicio en el Ayuntamiento: Un día adicional de vacaciones.

—Veinte años de servicio en el Ayuntamiento: Dos días adicionales de vacaciones.

—Veinticinco años de servicio en el Ayuntamiento: Tres días adicionales de vacaciones.

—Treinta años de servicio en el Ayuntamiento: Cuatro días adicionales de vacaciones.

—Treinta y cinco años de servicio en el Ayuntamiento: Cinco días adicionales de vacaciones.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del día 30 de abril de cada año, excepto en aquellos servicios que por sus específicas peculiaridades no puedan realizarse en esta fecha.

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 el orden al servicio plantee el jefe de servicio correspondiente, salvo en aquellos servicios cuyas necesidades aconseje otro porcentaje menor.

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.

c) La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

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

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

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio, por maternidad, paternidad y lactancia. En el caso de maternidad, paternidad y lactancia se permitirá disfrutar del período vacacional aun cuando haya expirado el año natural a que tal período correspondía.

Si se modifican dichos períodos vacacionales deberá comunicarse al servicio de personal para que puedan ser estudiadas las posibles afecciones a las necesidades del servicio, al menos con quince días de antelación al disfrute de los mismos a través del impreso normalizado correspondiente, y sin que en ningún caso, salvo que razones de servicio así lo exijan, puedan ser modificados una vez efectuada su notificación.

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

#### Art. 16. Permisos.

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

a) Tres días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días cuando se produzca en distinta comunidad, que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Corporación.

b) Dos días hábiles por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de segundo grado, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de ocho días cuando se produzca en distinta comunidad, que deberán ser justificadas de forma fehaciente ante la Corporación.

c) Un día por fallecimiento o enfermedad grave de familiares de tercer y cuarto grados.

d) Dos días por traslado del domicilio.

e) Los días que sean necesarios por exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal municipal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración pública, cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo, que deberán ser justificados al jefe del servicio, y en todo caso deberá adjuntarse fotocopia de los mismos al parte de ausencia correspondiente.

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

g) Hasta un máximo anual de seis días completos o cuarenta y dos horas de trabajo a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

h) Para asistir a cursos, congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical 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, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc. Las actividades señaladas deberán estar relacionadas con el puesto de trabajo del personal que asista, siendo perceptiva la autorización previa del jefe de servicio.

i) Hasta un máximo de dos horas diarias en los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

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

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

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

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

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados a) al j) no excederán en ningún caso de un total de quince días al año. Agotado este tiempo, el trabajador municipal podrá hacer uso de sus días por asuntos particulares. Estos permisos serán comunicados al servicio de personal y serán concedidos automáticamente, siempre que al parte de ausencia se adjunte la justificación oportuna y lo permitan las necesidades del servicio.

Cuando el trabajador por indisposición o enfermedad no pudiera incorporarse al trabajo un día determinado, deberá presentar en el momento de su incorporación la justificación médica correspondiente en el servicio de personal, adjuntándola al parte de ausencia; de no realizarlo así, se considerará dicha ausencia como día de asunto particular automáticamente. De no disponerse de días por asuntos particulares se considerará como inasistencia al trabajo, deduciéndose la parte proporcional de los haberes y procediéndose a la apertura de diligencias previas.

Ambas partes se comprometen a no hacer un uso abusivo de los permisos contemplados en este artículo y a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación, los estrictamente necesarios.

#### Art. 17. Licencias.

• Por matrimonio:

Por razón de matrimonio propio, el trabajador municipal tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad inmediata a su celebración, incluyendo dicha fecha pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones reglamentarias.

Asimismo podrán disfrutar de la licencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior aquellas personas que acrediten en la forma legalmente esta-

blecida (certificado de convivencia, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) que mantienen una relación y convivencia estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar al menos dos años de convivencia estable con otra persona y dos años de relación estatutaria o laboral con el Ayuntamiento.

Las licencias del primer y segundo párrafo no son acumulables.

Las licencias reguladas en este artículo surtirán efectos desde el ingreso en el Ayuntamiento, aunque se reconozca en relación con la licencia por convivencia el tiempo convivido con anterioridad al ingreso.

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

El disfrute de la licencia por convivencia deberá acomodarse a las necesidades del servicio, dentro del año natural en el que se haya solicitado.

• De paternidad:

Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, el padre o el otro progenitor tendrá derecho a quince días laborables (a partir del 1 de enero de 2011 será de cuatro semanas), a contar desde el día del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Suspensión del contrato por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como simple, siempre y cuando su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años, o de menores de edad, que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo, a partir del segundo.

A partir del 1 de enero de 2011 el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto anterior.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de la licencia por parto y la de adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Los días naturales que corresponden por paternidad deben disfrutarse de forma ininterrumpida.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornadas completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%.

• Por maternidad:

a) En el caso de parto. El permiso de maternidad tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en el caso de parto múltiple. El período de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis primeras semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, 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 haciendo uso del período de descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a suspensión del contrato por paternidad.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicional.

Una vez que se produzca el parto, se presentará en el servicio de personal en el plazo máximo de cinco días, fotocopia de la inscripción en el libro de familia.

b) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de adopción múltiple. Los adoptados o acogidos deben ser menores de seis años, o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El permiso se computará a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción 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 y con los límites señalados. En el supuesto de disfrute simultáneo, la suma de los períodos no podrá exceder de los dieciocho semanas previstas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

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 período de hasta dos meses de duración, percibiendo durante éste período exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto, 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 constituye 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.

En los casos previstos en este apartado el tiempo transcurrido en la situación de permiso se computará como de servicio efectivo, garantizándose la plenitud de derechos económicos. Y una vez terminado el permiso se tendrá derecho a la incorporación al puesto de trabajo anterior en términos y condiciones que no resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la ausencia.

• Por lactancia:

Los funcionarios tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de doce meses a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo 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. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

La funcionaria podrá sustituir este permiso por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple. Dicho permiso se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad.

Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, independientemente de su jornada laboral, aportando justificación de que el cónyuge no disfrute licencia por igual motivo.

• Licencias sin sueldo:

Podrá automáticamente concederse por el órgano competente. La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años y por motivos de organización del trabajo, como mínimo será de siete días naturales. Al personal interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación contractual.

• Licencia por estudios:

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con su puesto de trabajo, previa solicitud presentada en el Registro General con un mínimo de quince días de antelación y deberá contar con el informe favorable del jefe de servicio; será Alcaldía quien informará sobre la justificación, variedad de cursos a los que asistió el interesado y la necesidad o no para el servicio que preste el trabajador.

Podrán solicitarse dos cursos al año con un máximo de cuarenta horas, de las cuales el 50% se computan como tiempo efectivo de trabajo, excepto si el órgano competente con motivo de la conveniencia de realización de una determinada acción formativa, autoriza la licencia por el 100% del tiempo de formación.

Esta licencia, previa petición del personal municipal será concedida por Alcaldía-Presidencia, que, en su caso, determinará el derecho a percibir la remuneración correspondiente.

• **Licencia por antigüedad y jubilación:**

Se establece una Licencia por antigüedad consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido conforme a lo siguiente:

—El personal, cumplidos los veinte años de servicio en el Ayuntamiento, disfrutará de quince días naturales de permiso por una sola vez. Este permiso se disfrutará en el plazo de tres años, contados desde el cumplimiento del hecho causante (veinte años de servicio), en un máximo de dos períodos, ninguno de los cuales será por tiempo inferior a siete días naturales.

—El personal que lleve prestando un mínimo de quince años de servicio efectivo en el Ayuntamiento de San Mateo disfrutará de veinte días naturales de permiso retribuido en el año en que se produzca la jubilación.

Estos permisos serán incompatibles cuando coincidan en el mismo año natural; en ese caso se aplicará el de mayor duración.

**Art. 18. Disminución de jornada.**

**A) Por cuidado de hijos y familiares:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. El trabajador podrá adecuar su jornada de trabajo a sus especiales circunstancias. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo sujeto causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando el plazo máximo de un mes.

**B) Por razón de edad o salud:**

Los funcionarios a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, establecida en el artículo 33 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en la nueva redacción dada en la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Dicha reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida de manera temporal, por aquellos funcionarios que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

La reducción de jornada comportará la correspondiente reducción porcentual salarial.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos precedentemente, corresponderá al funcionario, dentro de su jornada ordinaria. El funcionario deberá preavisar a la Corporación con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Corporación y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos precedentemente serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

**CAPITULO V**

**EXCEDENCIAS**

**Art. 19. Principios generales.**

1. Las excedencias se regirán por lo dispuesto en el Reglamento de Situaciones Administrativas.

2. En los dos primeros años de la excedencia, el funcionario conserva el derecho al reingreso en la misma plaza. A partir de dicho momento, el funcionario excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Ayuntamiento.

**Art. 20. Excedencia por cuidado de hijos.**

a) Duración y cómputo. Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años, a contar desde el nacimiento del hijo o de la decisión

administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, con períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses en caso de fraccionamiento.

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

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

d) Los trabajadores con una relación con el Ayuntamiento de San Mateo de Gállego de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

**Art. 21. Excedencia por el cuidado de familiares.**

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

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

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

d) Los trabajadores con una relación con el Ayuntamiento de San Mateo de Gállego de carácter temporal podrán acceder a esta situación y mantener la reserva de puesto de trabajo siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

**Art. 22. Excedencias voluntarias.**

—Por agrupación familiar:

a) Duración. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de un año, a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera, estatutario fijo o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, Organismos Autónomos, entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial.

b) Efectos. Los trabajadores excedentes no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en tal situación a efectos de trienios, complemento de desarrollo profesional o el correspondiente a carrera profesional fijado en su ámbito sectorial respectivo, ni a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo.

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

—Por interés particular (indefinida).

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

—Por cargo sindical (indefinida).

**Art. 23. Excedencias por razón de violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible el plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Computa a efectos de antigüedad, carrera y derechos.

Se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

Durante los dos primeros meses se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

**CAPITULO VI**

**AYUDAS SOCIALES**

**Art. 24. Complementos de incapacidad temporal.**

El personal afectado por el presente convenio percibirá, a cargo del Ayuntamiento, desde el primer día en que se incurra en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y hasta el final de la misma, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social a la que tuviera derecho, le garantice el 100% de las retribuciones fijas que le correspondieran de estar en activo.

Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias comunes dicho complemento alcanzará el 100% de aquellas retribuciones.

El complemento se perderá cuando, a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social, el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena.

#### Art. 25. Premios y compensaciones.

En el momento de la jubilación el trabajador, con una antigüedad mínima de 25 años de servicios efectivos, percibirá un premio como reconocimiento a los servicios prestados por importe de 1.200 euros.

### CAPITULO VII

#### ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

#### Art. 26. Acceso y oferta de empleo público.

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 acuerdo.

En todos los tribunales o comisiones de valoración se nombrarán representantes designados por la Alcaldía. 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 sindicales firmantes del acuerdo.

La representación de los trabajadores será designada según lo previsto en el acuerdo entre los sindicatos firmantes del presente acuerdo en función de su representatividad en la Administración local.

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.
- La oferta de empleo público del año entrante.
- Bases y convocatorias de selección y contratación del personal interino y fijo, mediante los sistemas de movilidad, promoción y nuevo ingreso.
- El diseño y aprobación de planes de formación.
- 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. 27. Acceso de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

El Ayuntamiento reservará en la oferta de empleo público el número porcentual para los trabajadores disminuidos físicos 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. 28. Provisión y promoción.

##### 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 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 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 trabajadores 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 a razón de 0,24 puntos por año trabajado. Los servicios prestados en otras Administraciones públicas o en otras categorías profesionales se valorarán a razón de 0,12 puntos por año trabajado. 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, a razón de 0,02 puntos por hora realizada de 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 mayor edad.

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 horizontal y formación profesional en el trabajo.

Los trabajadores municipales tendrán derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, esto supone la posibilidad de ascender de nivel dentro de cada grupo (promoción horizontal o profesional) mediante la valoración de la antigüedad y la formación, según el siguiente detalle:

Grupos	Años antigüedad en el nivel inferior	Horas cursos formación
A1 (antiguo A)	4	125
A2 (antiguo B)	4	125
B	4	125
C1 (antiguo C)	4	100
C2 (antiguo D)	4	100
Agrupaciones profesionales (antiguo E)	4	100

#### 4. Promoción interna (vertical).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores laborales fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida o cuenten con una antigüedad superior a diez años, en el caso de ascenso de los grupos: agrupaciones profesionales al C2 y del C2 al C1 y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria y aquellos trabajadores laborales fijos que reuniendo las condiciones anteriores se encuentren desempeñando con carácter eventual 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 el que la fase de concurso supondrá un 30% de la puntuación total.

En la fase de concursos se valorará:

##### 1.º Tiempo de servicios prestados en las Administraciones públicas:

- Tiempo de servicios prestados en cualquier Administración pública distinta a la Corporación, a razón de 0,07 puntos por año completo de trabajo.
- Tiempo de servicios prestados en la Corporación, a razón de 0,08 puntos por año completo de trabajo.
- Tiempo de servicios prestado en la Corporación en plaza clasificada en el grupo inmediatamente inferior a la convocada, a razón de 0,10 puntos por año completo de trabajo.

En todos los apartados relacionados con anterioridad se valorará los meses completos trabajadores con la parte proporcional de puntos asignados a cada año completo.

Los apartados b) y c) tienen carácter excluyente, en el sentido de no poder computarse el mismo tiempo en ambos apartados.

La puntuación máxima a alcanzar en el concepto de tiempo de servicios prestados no podrá ser superior a 2,5 puntos.

##### 2.º Titulaciones académicas.

Se valorarán las titulaciones académicas que sean de igual nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

- Licenciado Universitario o equivalente: 0,50 puntos por cada título.
- Diplomado Universitario o equivalente: 0,25 puntos por cada título.
- Bachiller Superior o equivalente: 0,15 puntos por cada título.

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

3.º Formación: Se valorarán las acciones formativas directamente relacionadas con la plaza a cubrir hasta un máximo de 1 punto. La valoración se efectuará atendiendo al número total de horas de formación directamente relacionadas y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

En el supuesto de acciones formativas en las que el interesado no acredite la duración de las mismas, se computarán como una hora de formación.

La valoración máxima de méritos por todos los conceptos enumerados podrá alcanzar un máximo de 4,5 puntos.

En caso de empate decide la mayor antigüedad de servicios prestados en la Corporación.

##### 5. Nuevo ingreso.

El ingreso del personal se realizará mediante convocatoria pública. Se registrará 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.

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 teórico-práctica (fase oposición) y valoración de méritos (fase concurso).

##### FASE OPOSICIÓN:

El tribunal propondrá la realización de una serie de pruebas teórico-prácticas, sobre cuestiones relacionadas con la categoría profesional y el puesto de

trabajo a cubrir, que se valorará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener, al menos, 5 puntos para que se pase a la fase de valoración.

#### FASE DE CONCURSO:

##### • Experiencia:

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

##### a) Por puestos desempeñados en la Corporación:

— Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado: 0,25 puntos.

— Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0,20 puntos.

— Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de inferior categoría al puesto solicitado: 0,15 puntos.

##### b) Por puestos desempeñados en otras Administraciones públicas:

— Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de superior categoría al puesto solicitado: 0,20 puntos.

— Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0,15 puntos.

— Por cada año de desempeño de un puesto de trabajo de igual categoría al puesto solicitado: 0,10 puntos.

La valoración máxima por este apartado no podrá ser superior a 1,5 puntos. 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 nivel al exigido para el grupo de titulación al que se opta, al margen de la exigida como requisito de participación, conforme al siguiente baremo y hasta un máximo de 1 punto.

— Licenciado Universitario o equivalente: 0,50 puntos por cada título.

— Diplomado Universitario o equivalente: 0,25 puntos por cada título.

— Bachiller Superior o equivalente: 0,15 puntos por cada título.

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

##### • Formación:

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

Se valorarán los cursos, master, jornadas, seminarios, cursos de doctorados, congresos, simposios, etc., atendiendo al número total de horas de formación objeto de valoración, y multiplicando la suma de las mismas por un coeficiente de 0,0027 puntos.

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, entendiéndose por tales los libros editados, siempre y cuando estén directamente relacionados con el puesto de trabajo y no sean publicados por la Corporación, hasta 0,30 puntos.

La valoración máxima en este apartado no podrá superar los 2 puntos.

#### Art. 29. Contratación laboral. Bolsas de trabajo.

Las necesidades no permanentes de personal y las sustituciones cuando un trabajador se encuentre en situación de baja, excedencia, vacaciones o permiso superior a dos meses, se atenderán mediante la contratación laboral temporal, a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar. Para la selección del personal laboral temporal, se podrá elaborar una bolsa de empleo con una validez de dos años, resultante de la primera selección de personal que se realice en el año en cada categoría profesional de los aspirantes que hayan superado dos de los ejercicios de la convocatoria. En su período de vigencia se podrán incorporar candidatas a la misma.

#### Art. 30. Funcionarización.

La Corporación podrá realizar el proceso de funcionarización del personal laboral, en el desarrollo de los acuerdos MAP-FEMP-FAMP-sindicatos, adaptado a las peculiaridades del Ayuntamiento de San Mateo. La comisión paritaria de seguimiento del convenio realizará el estudio de la plantilla Municipal y hará la propuesta de plazas funcionarizables a los órganos competentes del Ayuntamiento pudiendo estar finalizada la funcionarización durante la vigencia del presente convenio, empezando por los grupos E y C2 y terminando con los grupos C1, B, A1 y A2.

El proceso de funcionarización será una opción voluntaria del personal laboral de los distintos grupos.

#### Art. 31. Valoración de puestos de trabajo.

Se realizará una valoración de los puestos de trabajo del Ayuntamiento que consistirá en una descripción detallada de cada puesto, funciones y tareas.

#### Art. 32. Formación

1. La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará un Plan de formación profesional que afecte al conjunto de trabajadores del Ayuntamiento, en base a los acuerdos FAMP-sindicatos en este aspecto y cualquier otro que sea de interés.

2. El objetivo básico es mejorar la capacidad profesional de los trabajadores, para la mejor adecuación a las funciones que vengán desempeñando u otras que se les puedan encomendar. Se fomentarán asimismo cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en un supuesto de transformación o modificación funcional.

La formación del personal se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, a través del tablón de anuncios de la Casa Consistorial, procurándose que alcance al mayor número de categorías y empleados públicos.

3. El Ayuntamiento destinará una partida presupuestaria anual para el Plan de formación.

## CAPITULO VIII

### RETRIBUCIONES

#### Art. 33. Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral son básicas y complementarias asimilándose a las retribuciones del personal funcionario en todos los conceptos.

Son retribuciones básicas: el sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias: El complemento asimilable al complemento de destino, el complemento específico, las gratificaciones por servicios extraordinarios y la productividad variable.

##### 1. Sueldo base:

Su cuantía, referida a 14 mensualidades, será la que corresponda a cada trabajador en función del grupo retribuido al que pertenezca según la ley 30/1984 y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

##### Grupo de clasificación:

El artículo 25 de la Ley 30/1984 establece que “los cuerpos, escalas, clases y categoría de trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas que se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso en los siguientes grupos”; en aras de una equiparación de todos los empleados públicos, el personal al servicio del Ayuntamiento tendrá los siguientes grupos:

— Grupo A1: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

— Grupo A2 y B: Titulado Medio, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.

— Grupo C1: Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.

— Grupo C2: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.

— Agrupaciones profesionales: Certificado de Escolaridad.

##### 2. Los trienios:

Se devengarán por catorce mensualidades y consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el cuerpo o escala, clase o categoría, de acuerdo a la Ley 30/1984, y se reflejará para cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Tal y como se establece en el cuadro anterior.

En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes cuerpos, escalas, clases o categorías de distinto grupo de clasificación tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

Cuando un trabajador cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como de tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

Se acuerda reconocer los trienios a los trabajadores indefinidos y fijos y serán reconocidos de oficio a partir del primer día del mes en que se cumplan tres años de servicio.

##### 3. Retribución complementaria asimilable a complemento de destino:

Consistente en una cantidad fija anual referida a 14 mensualidades en función del grupo retributivo al que pertenezca el trabajador de acuerdo a la ley 30/1984 y se reflejará para cada ejercicio en la ley de Presupuestos Generales del Estado y según la Relación de Puestos de Trabajo. Se tendrán en cuenta entre otros los siguientes factores:

#### TITULACIONES ACADÉMICAS

Nivel de preparación académica que se exige, en condiciones normales y como requisito mínimo, a cualquier trabajador para acceder al puesto de trabajo:

Grupo	Mínimo	Máximo
A1	22	30
A2	20	26
C1	16	22
C2	14	18
Agrupaciones profesionales	10	14

##### 4. El complemento especial asimilable a complemento específico:

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo y se reflejará en la relación de puestos de trabajo; se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

##### 1.º Estudios de especialización.

Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirán en un proceso selectivo al puesto de trabajo.

Salvo en calificaciones de puestos vacantes para los cuales estos estudios se exigirán obligatoriamente al nuevo titular, en una reclasificación de un puesto ya cubierto, siempre habrá de coincidir la valoración de estos estudios complementarios con la realidad de los titulares que los ocupan. Si los titulares no poseen tales estudios, es porque es posible desarrollar el puesto real actual sin ellos.

Estudios de especialización:

- Taquigrafía.
- Ofimática avanzada. Mecanización especial.
- Conducción vehículos especiales.
- Cursos de especialización.
- Habilitación de actividades profesionales.
- Habilitación de actividades técnicas.
- Idiomas extranjeros correctos.
- Estudios de especialización como postgraduado.
- Etc.

2.º Experiencia requerida.

Partiendo de los niveles académicos y de especialización determinados anteriormente (factores A y B), este factor evaluará el nivel de experiencia mínima requerida, para el normal desarrollo del puesto de trabajo.

Este factor valora la dificultad (medida en tiempo) del aprendizaje del oficio, la adquisición de técnicas prácticas no incluidas en los estudios anteriores, el conocimiento de la organización y/o del sector de actividad, etc.

3.º Responsabilidad por mando.

Medirá el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir, premiar y sancionar al personal subordinado.

Este factor valora el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto.

4.º Esfuerzo intelectual.

Nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo.

En este factor se valora, además de la complejidad intelectual del trabajo, la aportación de originalidad en las decisiones que se adoptan, siempre en consonancia con las atribuciones del puesto para adoptar tales decisiones originales. Normalmente un puesto de ejecución tendrá sus actuaciones preestablecidas, o deberá consultar para su modificación.

5.º Esfuerzo físico.

Nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo.

Este factor tiene en cuenta básicamente el esfuerzo postural y la fuerza ejercida para el adecuado desarrollo del trabajo.

La asignación de un nivel se efectuará ponderando el esfuerzo y su frecuencia, para grandes esfuerzos de escasa frecuencia, se asignará el nivel más bajo.

6.º Penosidad.

Grado de incomodidad normalmente física que necesariamente se ha de soportar para la ejecución de las tareas del puesto de trabajo.

La penosidad puede tener múltiples orígenes, si bien el más frecuente es el que se deriva de las condiciones ambientales, o en su caso de la propia tarea.

7.º Peligrosidad.

Nivel de riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo.

Este factor es de aplicación exclusiva a aquellos puestos singulares, que por sus características especiales, es imposible evitar el riesgo de la actividad, en ningún caso pretende ni puede utilizarse para compensar riesgos técnicamente evitables.

5. Productividad variable:

Se podrá abonar al trabajador un concepto de productividad variable con periodicidad de dos meses valorable en la relación de puestos de trabajo y según criterios establecidos en comisión de trabajo conjuntamente con el señor alcalde. En base a los siguientes factores:

1.º Características de jornada.

Nivel de molestia o dificultad relativa que el trabajador tendrá en el desempeño de su puesto, por razón del sistema de presencia en el trabajo.

2.º Responsabilidad por repercusión en los resultados de la entidad local.

Es el nivel de repercusión global (económica, operativa, de imagen etc.), que tiene las actividades del puesto respecto de los objetivos de la Corporación Municipal.

3.º Régimen de dedicación.

Nivel de exclusividad laboral que se adquiere con la entidad, como consecuencia del desempeño del puesto de trabajo, al margen del tipo de jornada que se tenga establecida.

6. Pagas extraordinarias:

Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre. El importe de cada una de ellas será el resultado de dividir el total anual retributivo asignado a cada estrato por catorce mensualidades.

7. Gratificación por servicios especiales:

Se establece la prohibición de hacer horas extraordinarias y únicamente se abonarán aquellos servicios especiales cuya realización haya sido autorizada por Alcaldía y los que por razón de fuerza mayor sean necesarios para garantizar el mantenimiento de los servicios públicos esenciales. El trabajador que realice servicios especiales podrá optar a su cobro en metálico a razón de 15 euros/hora en jornada normal y de 20 euros/hora en nocturno o festivo, o al disfrute del permiso correspondiente, en función de las necesidades del servicio. Cuando se opte por el disfrute en tiempo, será a razón de: una hora y treinta minutos cuando dichas horas se realicen en jornada normal, y dos horas cuando se realicen en festivos o nocturno. Los sábados no se consideran festivos en la Administración a todos los efectos. Para aquellos empleados del Ayunta-

miento que perciban complemento de productividad, por determinados conceptos, no se considerarán servicios extraordinarios los determinados en dichos conceptos.

Art. 34. *Estructura de la nómina.*

El pago del salario mensual se efectuará puntual y documentalmente en los cinco primeros días del mes siguiente a 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 del salario bruto, total de retenciones y total del salario neto.

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

La retribución mensual vendrá determinada por el resultado de dividir entre catorce el total de las retribuciones finales negociadas.

Art. 35. *Justificación de haberes.*

La Corporación facilitará a sus trabajadores la justificación de haberes percibidos a efectos de la declaración de la renta.

## CAPITULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36. *Régimen disciplinario.*

• Faltas disciplinarias:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Corporación, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones, que se establecen en este artículo.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

• Faltas leves:

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

• Faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores, independientemente de su categoría profesional.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio de su trabajo.
- d) 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 trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, más de cinco días al mes.
- g) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que de tal abandono puedan surgir perjuicios graves, para personas, expedientes o cosas.
- h) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos del servicio.
- l) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- n) El incumplimiento de los plazos u otra disposición en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- o) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

- Faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la Corporación o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.

d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días al mes.

e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año.

f) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de este tipo.

g) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

h) La obtención de beneficios económicos de los administrados.

i) El acoso sexual, ya sea verbal o físico.

j) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.

l) Abandono del servicio.

m) Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

n) Incumplimientos en la prestación de los servicios mínimos en los casos de huelga.

o) Falta de respeto, insultos y amenazas a la autoridad.

p) El acoso laboral.

- Sanciones:

— Sanciones a faltas leves:

a) Amonestación verbal o por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

c) Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

— Sanciones a faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período no inferior a un año, ni superior a los dos años.

— Sanciones a faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo por un período no superior a un año.

b) Inhabilitación para el ascenso por un período de tres a cinco años.

c) Despido o separación del trabajo.

- Tramitación de expedientes:

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la apertura de diligencias previas a la tramitación de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al órgano de representación sindical y al interesado, dándose audiencia a éste y a aquellos en el mismo y con carácter previo al posible acuerdo de sanción que se pudiera adoptar por la autoridad competente.

- Prescripción de las faltas:

1. Las faltas prescribirán:

a) Las leves, a los seis meses

b) Las graves, a los dos años.

c) Las muy graves, a los tres años.

2. En todo caso, a partir de la fecha en que la Corporación tuvo conocimiento del hecho causante, y, como máximo, a los seis meses de haberse producido el mismo, dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que, en su caso, pueda instruirse, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

3. Transcurridos dos y cinco años desde el cumplimiento de la sanción, según se trate de falta grave o muy grave, respectivamente, se acordará la cancelación de las anotaciones de las hojas de servicio del trabajador a instancia del interesado. Las anotaciones por faltas leves se cancelarán automáticamente a los seis meses del cumplimiento de la sanción.

- Faltas de superiores:

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

- Procedimiento de denuncia:

Todo trabajador podrá dar cuenta, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Corporación, a través del órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda, previa comunicación y audiencia a la representación de los trabajadores.

- Presunción de inocencia:

Todos los trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, en tanto en cuanto no hubiera solución alguna del expediente disciplinario que se incoe.

- Despido:

En caso de despido improcedente, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada sentencia oportuna por el Juzgado de lo Social, se constituirá una comisión mixta compuesta por dos miembros del órgano de representación sindical y dos representantes de la Corporación, quienes en total paridad estudiarán los condicionamientos que motivaron el despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno de los miembros de la comisión. De no existir la mayoría citada se procederá a elevar o adoptar la solución por la que, en su caso, opte el trabajador o trabajadora.

El presente artículo es de aplicación únicamente al personal con relación laboral indefinida.

## CAPITULO X

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Art. 37. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada aplicación y observancia tanto para la empresa como para los trabajadores.

Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores es la evaluación de riesgos laborales, de forma continuada y tomada como punto de partida para el establecimiento de la planificación preventiva.

El Ayuntamiento deberá consultar a los trabajadores, pudiendo éstos hacer propuestas, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo. La participación de los trabajadores se canalizará a través de los delegados de prevención.

El Ayuntamiento deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca algún cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.

Además de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, se establecerá un Reglamento de funcionamiento interno para el comité de seguridad e higiene en el que se recogerán criterios mínimos y orientativos en este campo.

Se llevará a cabo un estudio de cada puesto de trabajo, que será la herramienta básica con la que trabajar para el desarrollo de los siguientes planes:

— Plan de seguridad.

— Plan de ergonomía.

— Plan de higiene.

— Plan de salud.

— Plan de formación específica.

#### Art. 38. *Vigilancia de la salud laboral.*

Se vigilará la salud laboral de los trabajadores en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año, en el primer trimestre del mismo, en horario de trabajo, y por cuenta de la Corporación. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio del trabajador, sin que el Ayuntamiento reciba comunicación del resultado. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento del Ayuntamiento, estudiándose su posible recolocación. Dentro de esta revisión se realizará una de ginecología a las trabajadoras del Ayuntamiento que lo soliciten.

La comisión de salud laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal del Ayuntamiento manteniendo el anonimato.

#### Art. 39. *Ropa de trabajo.*

Con carácter obligatorio y gratuito, el Ayuntamiento proporcionará a los trabajadores ropa adecuada a cada puesto de trabajo, cuyas funciones lo exijan por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo.

El trabajador vendrá obligado a la utilización de la ropa que con carácter preventivo se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones.

Se suministrará en el mes de enero el correspondiente al vestuario de invierno y en el mes de junio el correspondiente al vestuario de verano.

El órgano competente, junto con la comisión de vestuario, acordará el tipo de prendas, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, confeccionándose a tal efecto el correspondiente Reglamento.

#### Art. 40. *Protección del embarazo.*

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

## CAPITULO XI

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

#### Art. 41. *Organo de representación sindical.*

El órgano de representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en el Ayuntamiento de San Mateo de Gállego, ante la Corporación.

Los delegados de personal son el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Los delegados 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.

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. 42. *Derecho de reunión.*

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 40% del colectivo convocado.

Las reuniones en el centro de trabajo, se autorizaran por la presidencia y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

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.

Art. 43. *Asambleas de trabajadores.*

Los trabajadores dispondrán de hasta quince horas anuales para la celebración de asambleas generales o sectoriales. Dichas asambleas deberán comunicarse a la Corporación con cuarenta y ocho horas de antelación.

El Ayuntamiento pondrá a disposición del órgano de representación sindical para la celebración de las asambleas, los locales adecuados a fin de facilitar la asistencia del personal afectado.

El órgano de representación sindical y la Corporación acordarán los servicios mínimos que, en su caso, deban realizarse durante el tiempo que duren las asambleas.

Art. 44. *Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

- Cada sección sindical dispondrá de hasta diez horas anuales para celebrar asambleas en horas de servicio, de ámbito general o sectorial.
- Las secciones sindicales que ostenten la condición de sindicato más representativo, según establece la LOLS, tendrán derecho a nombrar un delegado sindical que dispondrá de quince horas mensuales de permiso sindical.
- La Corporación pondrá a disposición de las secciones sindicales tableros de Anuncios para uso exclusivo de cada sección sindical en los centros de trabajo municipales.
- La Corporación facilitará a cada sección sindical los medios materiales necesarios para su funcionamiento.

Art. 45. *Servicios mínimos.*

En el caso de huelga la Corporación y el comité de huelga establecerán, de forma negociada, los servicios mínimos imprescindibles.

## CAPITULO XII

### OTRAS MATERIAS

Art. 46. *Jubilación.*

El personal municipal podrá acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad, según la legislación vigente.

Art. 47. *Asistencia jurídica.*

La Corporación facilitará el asesoramiento y la defensa jurídica a todos los trabajadores que tengan cualquier conflicto con terceros derivado del trabajo que desempeñen en el Ayuntamiento, así como el pago de las costas, en su caso, salvo dolo o negligencia grave si así lo determinaran los tribunales. En el supuesto de que el fallo condenase al pago de las costas a favor del empleado municipal, éstas revertirán al Ayuntamiento en el plazo máximo de una semana desde su percepción.

Art. 48. *Retirada del permiso de conducir.*

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, el Ayuntamiento le proporcionará otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo, siempre que dicha privación no se haya producido por embriaguez, consumo de estupefacientes, exceso de velocidad, accidente intencionado u omisión del deber de socorro.

## ANEXO RETRIBUTIVO

• AÑO 2009:

Incremento retributivo establecido en la mesa general de la función pública para la globalidad del personal laboral incluidos en el ámbito del Estatuto Básico

co del Empleado Público y previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado con revisión anual al IPC real.

• AÑO 2010:

Incremento retributivo establecido en la mesa general de la función pública para la globalidad del personal laboral en el ámbito del Estatuto Básico del Empleado Público y previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado con revisión al IPC real más un diferencial de 0,5% que se repartirá de forma lineal.

• AÑO 2011:

Incremento retributivo establecido en la mesa general de la función pública para la globalidad del personal laboral en el ámbito del Estatuto Básico del Empleado Público y previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado con revisión al IPC real más un diferencial de 0,5% que se repartirá de forma lineal.

## SECCION SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

A G O N

Núm. 5.553

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento de Agón para el ejercicio 2009, al no haberse presentado reclamaciones en el período de exposición pública, y comprensivo aquél del presupuesto general de la entidad, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 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 artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos.

#### Presupuesto 2009

##### Estado de gastos

- Gastos de personal, 42.889,58.
  - Gastos en bienes corrientes y servicios, 61.789,39.
  - Gastos financieros, 47,48.
  - Transferencias corrientes, 10.430,19.
  - Inversiones reales, 200.813,74.
  - Transferencias de capital, 9.000.
- Total presupuesto de gastos, 324.970,38 euros.

##### Estado de ingresos

- Impuestos directos, 31.819,48
  - Impuestos indirectos, 1.062,56.
  - Tasas y otros ingresos, 16.989,36.
  - Transferencias corrientes, 81.952,38.
  - Ingresos patrimoniales, 4.359,60.
  - Transferencias de capital, 188.787.
- Total presupuesto de ingresos, 324.970,38 euros.

#### Plantilla de personal

A) Personal funcionario:

— Una plaza de secretario-interventor, grupo A1, en agrupación con los Ayuntamientos de Bisimbre y Maleján.

B) Personal laboral:

— Una plaza de auxiliar administrativo, en agrupación con los Ayuntamientos de Bisimbre y Maleján.

— Una plaza de operario de servicios múltiples (a tiempo parcial).

C) Personal laboral eventual:

— Un agente de desarrollo local.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establece la normativa vigente, según lo dispuesto en el artículo 171 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.

Agón a 19 de marzo de 2010. — El alcalde, Juan Carlos Yoldi Martínez.

A I N Z O N

Núm. 5.697

Este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2010, por mayoría, ha acordado modificar la Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por expedición de documentos administrativos.

Este expediente permanecerá expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento por plazo de treinta días, a contar desde la publicación del presente anuncio en el BOPZ, para que los interesados puedan examinarlo y presentar las alegaciones oportunas.

Caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá aprobado definitivamente sin necesidad de nuevo acuerdo.

Ainzón, 6 de abril de 2010. — La alcaldesa, María Isabel Tabuena Sanmartín.