

**DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y
EMPLEO
SERVICIO PROVINCIAL
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO**

814

CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE AINSA-SOBRARBE

Visto el Texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del AYUNTAMIENTO DE AINSA-SOBRARBE, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a las Centrales Sindicales de U.G.T. y CC.00., a regir del 30.06.2008 al 31.12.2011, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto

Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

P.A. El Secretario Provincial Art 1 1.3.1 cto 74/2000 g/1(1 A C U E R D A

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con el código de convenio 2201082, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo de los art. 22 y siguientes de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre (BOE 24-12-2008), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2.009 y las que se publiquen para años posteriores.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 6 de febrero de 2009.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo. P.A. El secretario Provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000.

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL
AYUNTAMIENTO DE AINSA-SOBRARBE**

**CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1.- AMBITO PERSONAL Y DE APLICACIÓN.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los empleados públicos dependientes del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe.

También será de aplicación el presente convenio al personal laboral dependiente de los organismos autónomos, institutos, fundaciones, empresas públicas o entidades dependientes del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe.

Cuando en el presente texto se haga mención a los términos «trabajador» o «trabajadores», a sus sinónimos y a las denominaciones de las categorías profesionales, éstos siempre se entenderán aplicados en género común, es decir, referidos tanto al género femenino como al masculino.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 30 de junio de 2008 hasta el 31 de Diciembre del año 2011. Las condiciones económicas tendrán carácter retroactivo desde el inicio de la fecha de vigencia.

ARTÍCULO 3.- PUBLICIDAD.

El presente Convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, éste se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al actual, éste se considerará prorrogado y en vigor en todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al CAPÍTULO de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones o normativas que la desarrollen.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

5.1. Compensación y Absorción.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En consecuencia, las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo.

5.2. Condiciones más Beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas más beneficiosas, o que excedan las condiciones pactadas en el presente Acuerdo, manteniéndose las mismas con la consideración de «ad personam», mientras no sean expresamente compensadas por las que aquí se contemplan, hasta su extinción o revisión en acuerdos futuros.

5.3. Unidad del Acuerdo.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus facultades, deje sin efecto o modificara algunas de las estipulaciones del presente Convenio, éstas quedarán sin efecto sólo en las partes afectadas, las cuales serán reconsideradas en un plazo no superior a 30 días, sin que ello comporte la renegociación del Convenio.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO.

Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio se crea una Comisión paritaria integrada, por una parte, por tres miembros a designar por el Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe, y por la otra parte, por tres miembros a designar por la representación legal de los trabajadores, pudiendo asistir asesores respectivos con voz pero sin voto.

La Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su seguimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Adecuación del texto del Convenio a las modificaciones legales que se produzcan. Estudio de nuevas categorías profesionales que se vayan creando, el análisis y valoración de los puestos de trabajo y la determinación de sus retribuciones.
- La revisión de los complementos específicos, de las tablas retributivas anuales y la aplicación del Fondo de aumento de la productividad.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas podrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Informar sobre las solicitudes de reducción de jornada por circunstancias personales previstas en el artículo 12, sobre las solicitudes de permutas y sobre las peticiones de adecuación de puestos de trabajo por motivos de salud.
- Aplicar y desarrollar el Plan de Empleo previsto en el Convenio.

Entender en cuantas otras cuestiones que tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio

Sus resoluciones serán vinculantes y éstas, para que puedan ser validas, se adoptarán por mayoría.

Dicha Comisión se reunirá con carácter ordinario y cuando lo solicite al menos una de las partes.

La convocatoria de las reuniones la realizará el Secretario del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe o persona en quien delegue, mediante citación escrita en la que constará lugar, fecha y hora, así como el Orden del Día de la reunión, la cual será remitida con una antelación de 48 horas respecto de su celebración.

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

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 7.- PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.

La jornada laboral para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe será de 37,5 horas semanales, de tal forma que el cómputo anual de la jornada efectiva será de 1.612,5 horas, El cálculo seguido para los indicados cómputos es el siguiente:

JORNADA SEMANAL 37,5 horas
JORNADA ANUAL (52 semanas y 1 día) 1957,5 horas

DEDUCCIONES:

- 6 días por asuntos propios.
- Fiestas nacionales que dicte el Gobierno (10)
- Fiestas regionales que dicte la Diputación General de Aragón.(2)
- 2 días de fiesta locales.
- 2 días (24 y 31 de diciembre).
- 22 días laborables de vacaciones

Total: 44 días 345 horas.

COMPUTO ANUAL:

Jornada anual 1957,5 horas.
 Deducciones 345,0 horas.
 TOTAL 1627,5 horas.

A lo largo del año, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 6 días de permiso por asuntos PROPIOS El personal podrá distribuir estos días a su conveniencia, previa comunicación al Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe y teniendo en cuenta que nunca deberá estar ausente más de la mitad del personal adscrito a una misma Dependencia.

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

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. En aquellos Servicios donde el trabajo se realice de manera itinerante, los tiempos de desplazamiento realizados dentro del horario laboral se computarán como tiempo de trabajo, así como los de inicio y retorno de la jornada laboral

ARTÍCULO 8.- PAUSALABORAL.

Cuando se realice jornada completa se disfrutará de una pausa por un periodo de 30 minutos computables como trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. Cuando la jornada laboral sea inferior a 5 horas la pausa será de 15 minutos.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe distribuirá este periodo de descanso atendiendo a las necesidades del Servicio y teniendo en cuenta que como criterio general no podrá estar ausente más de la mitad del personal adscrito al mismo.

El personal que trabaje en turnos de noche, y en consideración a la duración prolongada de los mismos, tendrá derecho a la realización de dos pausas de 15 minutos distribuidas ordenadamente en dichos turnos.

ARTÍCULO 9.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración Central, D.G.A. y fiestas locales, dicho calendario deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores y en él se recogerán los cuadrantes horarios de los distintos servicios.

Serán días inhábiles el 24 y 31 de diciembre, cuando la naturaleza del servicio impidiese su disfrute en dichas fechas, se acordará con los trabajadores afectados su compensación, en otras fechas hasta el 31 de enero siguiente.

Cuando coincida la celebración de un día de los establecidos como festivos o inhábiles en periodo de descanso semanal, y con la finalidad de no alterar el cómputo total de horas al año, el trabajador será compensado en su cómputo anual de horas y, por lo tanto, tendrá derecho a su recuperación en otro día elegido a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Pudiendo unirse a los concedidos como descanso semanal, asuntos propios, permisos o vacaciones anuales.

A efectos de lo indicado en los distintos artículos de este Convenio Colectivo, deberá entenderse por día laboral o hábil, aquel que al trabajador le corresponda trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen a turnos, etc., que previamente tenga establecido, de acuerdo con el Convenio Colectivo o con la Legislación Laboral vigente.

9.1 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA Y HORARIOS ESPECIALES.**CRITERIOS GENERALES:**

1. La jornada laboral será continuada de lunes a viernes con carácter general. En aquellos puestos que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continuada, ésta no podrá partirse en más de dos periodos salvo pacto en contrario con el trabajador.

2. Dada la diversidad de servicios existentes en el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios se acomodarán en lo posible a lo regulado en el presente artículo. Cualquier modificación substancial sobre los mismos será negociada con la representación legal de los trabajadores. Asimismo se tenderá a la implantación de la modalidad de horario flexible en aquellos centros y unidades en las que se considere oportuno.

3. No obstante, respecto a aquellos trabajadores que realicen un horario especial o una prolongación de jornada de las que pudiera derivarse una variación en sus retribuciones, éstas serán contempladas en el capítulo que se dedique a las retribuciones.

4. Las jornadas de trabajo normalizadas de los diferentes centros y unidades contemplarán en todo caso un descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, todo ello sin perjuicio de la realización de servicios extraordinarios con carácter puntual.

5. El descanso semanal continuado para todo el personal queda fijado en 48 horas. Por necesidades del servicio, en aquellos servicios que tengan periodos de alta y baja actividad, o que estén sometidos a un sistema de trabajo a turnos y previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán efectuar otras modalidades acumuladas del descanso semanal.

6. En los centros que requieran un horario continuado de trabajo de lunes a domingos, se implantará un sistema de trabajo a turnos rotatorios y equilibrados, en el que se garantizará que todo el personal trabaje un máximo de 5 días consecutivos, salvo que, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se ampliase dicho período.

7. El establecimiento de horarios especiales será pactado con la representación legal de los trabajadores.

8. El personal de la brigada realizará turnos de guardia semanal de lunes a lunes. El personal designado por el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe para el turno de guardia deberá estar localizable y disponible ante cualquier situación de emergencia; Respecto de estos trabajadores, y dada su disponibilidad, ésta será contemplada en el Capítulo de Retribuciones.

9.2 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA EN TRABAJO A TURNOS.

1. La jornada semanal de lunes a domingo que se establece en el Convenio para el personal sometido a un sistema de trabajo a turnos, respetará la jornada de 37,5 horas semanales y con dos días festivos incluidos.

MEDIDAS ADICIONALES DE FLEXIBILIDAD HORARIA:

- a) Los trabajadores que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 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, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

- b) Los que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

- C) Excepcionalmente, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES ANUALES.

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días consecutivos, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Servicio o Departamento, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos, los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.

En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio	23 días hábiles
20 años de servicio	24 días hábiles
25 años de servicio	25 días hábiles
30 años de servicio	26 días hábiles

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

Con carácter general el disfrute de las mismas se realizará dentro del periodo comprendido entre el 1 de Julio hasta el 30 de Septiembre, salvo en aquellos servicios para los que se marque otro periodo vacacional preferente. El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad de cada Servicio, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Al final del mes de Abril cada Servicio presentará el plan de vacaciones.

En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad dentro del año natural o hasta el 15 de enero del siguiente año.

Para determinar dentro de una unidad o área el turno de vacaciones, se procederá del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal, cumpliendo los criterios que en orden al servicio plantee la Jefatura de cada unidad o área.

b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional en primer lugar los más antiguos en el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, determinando, de este modo, un sistema rotatorio para años sucesivos en cada unidad o área.

No obstante lo anterior, se reconoce el derecho del trabajador a elegir al menos 15 días hábiles de sus vacaciones reglamentarias, sin perjuicio de que la confluencia del citado derecho entre distintos miembros de una misma unidad precise el establecimiento de turnos tal como se determina en el párrafo anterior de este artículo.

En caso de encontrarse un trabajador en situación de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio del período elegido como vacacional, se podrá trasladar éste a otra época del año de acuerdo con el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe. En el caso de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período de permiso por maternidad.

Si la situación de Incapacidad Temporal sobreviniese durante el disfrute de las vacaciones y la misma fuese motivada por accidente, hospitalización o enfermedad grave, el trabajador solicitará el disfrute de las vacaciones perdidas en otras fechas, siempre y cuando no perjudique a terceros. La petición, debidamente documentada, se trasladará a la Comisión Mixta de Seguimiento para su estudio y decisión.

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

El personal con contrato de carácter temporal, disfrutará la parte proporcional de la licencia anual reglamentaria en un periodo continuado, cuando las necesidades del servicio así lo permitan y dentro del tiempo de duración de cada contrato.

ARTÍCULO 11.- PERMISOS.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan:

a) Hasta 4 días por nacimiento de hijo, adopción legal o acogimiento, que serán ampliados a 5 días cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera del ámbito del Municipio. Excepcionalmente podrán concederse hasta ocho días en casos justificados.

b) Hasta 5 días por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, o de un familiar de primer grado, y que será de 2 si es de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente podrán concederse hasta diez días en casos justificados debidamente acreditados.

c) Hasta 5 días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos o de un familiar de primer grado, y que será de 2 si lo es de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Excepcionalmente podrán concederse hasta diez días en casos justificados.

d) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica. Si la localidad de la consulta estuviera fuera de la localidad del centro de trabajo o de residencia, se tendrá derecho hasta un día de permiso con la justificación de los tiempos de la visita debidamente justificados. En caso de tratamientos específicos de larga duración, se valorará mediante presentación del correspondiente certificado médico.

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

f) Para asistencia a clases de preparación al parto de la trabajadora gestante, y no existan dichos cursos en horario extralaboral.

g) Dos días por traslado del domicilio habitual, si es fuera de la localidad se ampliará a tres.

h) Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.

i) Un día en caso de boda de cualquier pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración, si la Boda tiene lugar en una localidad distante más de 300 kilómetros se concederán dos días.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) Para concurrir a exámenes finales eliminatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, oposiciones de administraciones públicas, durante los días de su celebración. Así como a congresos y cursillos que guarden relación con la función que cada trabajador desempeña en el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, previa conformidad del superior jerárquico.

l) Durante el tiempo que duren los 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 hasta un máximo de 3 días al año

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

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de boda cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá, salvo razones de fuerza mayor, de la comunicación previa y posterior justificación.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condicio-

nes que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Conciliación familiar

El tiempo necesario para acompañar a un/a familiar de segundo grado a consulta médica siempre que este a su cargo o conviva con el/ella, no pueda valerse por sí mismo o exista algún tipo de impedimento que obligue a que vaya acompañado, y siempre que no pueda efectuarse la visita fuera del horario de trabajo.

ARTÍCULO 12.- REDUCCION DE JORNADA.

Tendrán derecho a reducción de la jornada de trabajo, hasta la mitad de aquella con la reducción proporcional de haberes, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo menores de doce años o disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividades retribuidas. Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado de un familiar directo, 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.

Bajo los mismos supuestos indicados anteriormente, se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional hasta la mitad de la duración de aquélla. Esta disminución salarial se subvencionara durante la primera hora, que perderá el 33% de su retribución, a partir de la primera se tendrá una reducción salarial proporcional.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

También se podrá solicitar una reducción de la jornada por circunstancias personales, la cual no podrá exceder la mitad de la jornada, siempre y cuando no se utilice para realizar actividades privadas con carácter lucrativo.

Disminución de jornada

A.- Por guarda legal

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

b) De un menor de doce años. Los empleados públicos que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrán derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones que correspondieran a dicho periodo a partir de la 2ª hora. Durante la 1ª hora solo se conllevará un deducción salarial equivalente al 33%.

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

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

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

Los empleados públicos, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes, tendrán derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave de este Acuerdo. Esta reducción de jornada se verá minorada, en su caso, en el equivalente a los días utilizados por el permiso por enfermedad grave.

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

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

B.- Por razón de edad o salud

Los trabajadores/as a quienes falten menos de cinco años (5 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 trabajadores 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 trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Corporación con quince días (15 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).

ARTÍCULO 13.- LICENCIAS.

13.1. Licencia por Matrimonio.

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días hábiles de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Licencia por unión de hecho.- Por razón de unión de hecho, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 15 días hábiles de duración, que podrá disfrutar sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.

Tal situación deberá acreditarse en la forma legalmente establecida (certificado de convivencia, registro municipal, inclusión en la cartilla de la Seguridad Social, etc.) siendo imprescindible acreditar un mínimo de dos años de convivencia estable ininterrumpida y un año de relación laboral con el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe.

El disfrute de esta licencia excluirá la correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

13.2. Gestación, Parto y Lactancia.

En el caso de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso del fallecimiento de la madre.

La madre y el padre podrán hacer uso del permiso por parto simultáneamente, sin que entre ambos, superen las 16 semanas (o las que correspondan en caso de parto múltiple) y siempre que la madre disfrute de las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto.

Cuando por circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente, la Corporación facilitará a la trabajadora gestante la ocupación de otro puesto de trabajo distinto al habitual.

El periodo total de la licencia será, en todo caso, irrenunciable y estará sujeto a lo que se determine por las disposiciones legales vigentes.

El periodo de maternidad podrá acumularse al periodo de vacaciones anuales.

Asimismo las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, pudiendo acumularse las horas del periodo de lactancia disfrutando de una prolongación del permiso de maternidad por la misma cuantía.

13.3. Adopción.

En caso de adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente de menores de hasta 12 años, o de un menor mayor de 16 años con discapacidades o minusvalías o demás circunstancias recogidas en el artículo quinto de la Ley 39/1999, se tendrá derecho a una licencia de una duración máxima de dieciséis semanas, contadas 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 constituya la adopción.

La madre y el padre podrán hacer uso de la citada licencia simultáneamente, sin que, entre ambos, superen las 16 semanas. Esta licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo si la adopción es múltiple.

En caso de una adopción de un niño mayor de 12 años, la licencia será de 6 semanas o 42 días naturales con plenitud de derechos económicos.

13.4. Licencia sin Sueldo.

El personal que tenga al menos dos años de antigüedad y previa solicitud por escrito, tendrá derecho a un permiso sin sueldo cuya duración máxima no podrá exceder de tres meses cada dos años.

13.5. Licencia por Estudios.

Podrá concederse licencia para la realización de estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función pública, previa solicitud presentada a la Corporación con un mínimo de 20 días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración, y demás derechos reflejados en este Convenio.

Esta licencias y permisos, previa petición del personal al Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, serán concedidas en el momento de producirse el hecho o suceso, no pudiéndose posponer o anteponer.

En la materia a que hace referencia el presente Capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los órganos de representación de los trabajadores se comprometen por el presente Convenio a colaborar con la Corporación, a fin de lograr los mayores niveles de productividad, estableciendo cauces de control y objetivos específicos.

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS.

Las diferentes modalidades de excedencia incluida la voluntaria, serán las contempladas por la normativa existente en materia de Función Pública. Salvo en el supuesto de excedencia voluntaria, que podrá ser ejercida por el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la Corporación y su duración mínima será de dos años y máxima de cinco, y que sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas.

- a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el Sector Público.
- b) Por interés particular.
- c) Por agrupación familiar.
- d) Para el cuidado de hijos o familiares.
- e) Por cargo sindical.
- f) Voluntaria incentivada.
- g) Forzosa por expectativa de destino.

Las situaciones de excedencia se regularán conforme a lo dispuesto en la Ley 30/1984, en la Ley 53/1984 sobre incompatibilidades, en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en la Ley 4/1995 sobre permisos parentales y por maternidad, en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en el R.D. 365/1995 en el Registro General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones sobre esta materia.

Las situaciones de excedencia gozarán del derecho a reserva del puesto de trabajo durante los dos años primeros años de su aplicación, salvo mejora por norma reglamentaria.

Protección Integral contra la violencia de género

a) Reducción de su jornada de trabajo. El empleado público víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 15.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).

En el caso de baja por incapacidad temporal, siempre que este accidente tenga la consideración legal de accidente laboral. (HIT), y durante la duración íntegra de la misma, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe complementará lo pagado por la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones fijas a las que el trabajador tuviera derecho en situación de activo.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de la Seguridad Social.

Este complemento se perderá en los siguientes casos:

- Cuando el accidente laboral haya sucedido trabajando en otra empresa.
- Cuando a pesar de presentar la baja médica de la Seguridad Social el trabajador realice otros trabajos por cuenta propia o ajena o su modo de vida no sea el propio de una persona con baja por enfermedad.

En cualquier caso, si se produjera cualquiera de estas circunstancias, se informará al Comité de Seguridad y Salud, el cual entenderá sobre su aplicación.

Todo empleado del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe que por enfermedad o accidente no pueda desarrollar su trabajo habitual, pasará a estudio del Comité de Seguridad y Salud quien resolverá, previos los informes oportunos, bien su adecuación a otro puesto de trabajo o bien su pase a la Comisión de Evaluación de Incapacidades.

Cuando, previo informe facultativo, se prevea que la duración de la baja pueda ser superior a un mes el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe cubrirá interinamente la plaza por el tiempo que dure la misma, no obstante cuando la naturaleza del servicio lo requiera la sustitución por interinidad se podrá realizar antes de dicho plazo.

ARTÍCULO 16. DERECHOS DERIVADOS DEL PUESTO DE TRABAJO. 16.1. Responsabilidad Civil y Defensa Jurídica.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe asume las responsabilidades por el funcionamiento de sus Servicios Públicos, así como la derivada de las acciones u omisiones del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones, a tal efecto suscribirá la correspondiente póliza de Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe designará a su cargo la defensa del empleado que como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo o mala fe, o salvo renuncia expresa del propio trabajador o por ser la Institución la demandante. Así mismo, se excluyen los derivados de los conflictos internos o contra la propia corporación. El tiempo que el empleado utilice en las actuaciones judiciales antes será considerado como de trabajo efectivo.

Cuando cualquier empleado tuviera que acudir como testigo, como consecuencia de sus funciones, también se le dará cobertura y asesoramiento jurídico para que en cualquier caso le acompañe un abogado.

ARTÍCULO 16.2. -Retirada del Carné de Conducir.

En caso de suspensión temporal del permiso de circulación por causas ajenas a la voluntad del trabajador, que no sea objeto de acción dolosa o por falta laboral grave o muy grave y que imposibilite la prestación del servicio, el personal afectado será destinado a otro puesto de trabajo o actividad sin merma de sus retribuciones.

Si una vez reincorporado a su puesto original de trabajo, el trabajador fuese reincidente en la suspensión del permiso de circulación, no le será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

CAPÍTULO III

ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 17.- EMPLEO PÚBLICO

Se negociará con la representación legal de los trabajadores sobre la preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público (O.E.P.), teniendo en cuenta la oportunidad de empleo para la promoción profesional, con arreglo a los siguientes criterios:

- La previsión de necesidades de personal a incluir en la O.E.P. se negociará con los representantes de los trabajadores antes de su elevación al Pleno del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe.

- Los aspectos de la O.E.P. relacionados con la promoción interna y los criterios básicos de selección, serán pactados con los órganos de representación.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe aplicará en todo momento y en su ámbito la Ley 2/91 sobre Derechos de Información y participación de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, extendiéndola al personal eventual.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe tenderá a reducir al mínimo imprescindible el empleo laboral de carácter temporal. En este sentido, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe se compromete a contemplar dentro de la Oferta de Empleo Público, el número suficiente de plazas que permitan la estabilidad en el empleo del personal temporal que ocupe puestos de plantilla, así como la previsión correspondiente para la conversión en puestos de plantilla de los puestos de trabajo que lleven más de tres años ocupados con carácter temporal.

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de concurso de méritos o concurso-oposición. En la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, una vez confeccionado el Organigrama del que se deriva la estructura orgánica de la misma, procederá a la provisión de las vacantes existentes, que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en el presente Capítulo y en el Reglamento que lo desarrolle, a través de la siguiente prelación:

- 1º) Por movilidad interna.
- 2º) Por promoción interna.
- 3º) Por nuevo ingreso.

Por lo tanto y previa a la promoción interna y al acceso por turno libre, se determinarán los puestos que podrán ser objeto de un concurso de traslado, así como las condiciones del mismo.

Quedan excluidos del presente orden los puestos de alta dirección.

Toda reestructuración tendente a buscar una eficacia organizativa, competencia del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, y que afecte a la distribución de funciones del personal, se efectuará de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a la participación de los representantes legales del personal.

La Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) es un instrumento de ordenación del personal, la cual comprenderá los puestos de trabajo reservados al personal laboral y personal eventual, la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño, así como el grupo, nivel, complemento de destino y complemento específico a ellos asignados.

Grupos de clasificación profesional del personal

Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:

Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2. Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado o equivalente. En aquellos supuestos en los que la Ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

Grupo B. Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

C1: título de bachiller o técnico.

C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

AGRUPACION PROFESIONAL: CERTIFICADO DE ESTUDIOS PRIMARIOS O EQUIVALENTE.

ARTÍCULO 18.- BASES DE LAS CONVOCATORIAS.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria publicada en el B.O.P. de Huesca y a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

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

Antes de la aprobación y publicación por parte del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con el fin de que ésta pueda emitir, si lo estima oportuno, las alegaciones que procedan.

Art. 19 TRIBUNALES DE SELECCIÓN.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. A propuesta del comité de empresa la corporación nombrará un vocal con voz y con voto, este asistirá al mismo a título personal, y deberá tener la idoneidad para ser miembro del correspondiente tribunal.

Antes de la aprobación y publicación por parte de la Comarca de las bases de los distintos concursos y oposiciones, y con la antelación suficiente, se pondrán estas

ARTÍCULO 20.- PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PLAZAS.

Al objeto de cubrir las vacantes habidas en la plantilla y adecuarse a las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo, se establecen dos sistemas de provisión de plazas:

1.- ORDINARIO. Las plazas o puestos de trabajo que, por su carácter permanente, deban ser objeto de contrato de duración indefinida, se cubrirán por los sistemas de movilidad, promoción o nuevo ingreso.

2.- ESPECIAL.- Este procedimiento será de aplicación para la provisión de puestos de duración determinada, concretándose en los siguientes casos:

a) Situaciones de urgencia motivadas por disfrute de permisos, por incapacidad temporal, o por bajas temporales en puestos de trabajo de carácter permanente, que requieran su cobertura provisional hasta la reincorporación del titular, en tanto que éste mantenga el derecho de reserva de puesto de trabajo.

b) Situaciones de urgencia por la existencia de vacantes, en puestos de carácter permanente, que requieran una cobertura provisional hasta que pueda procederse a la provisión por el sistema ordinario, durante un periodo que en ningún caso rebase los doce meses. Las posibles prórrogas dentro del límite fijado, se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

c) Contratos temporales para la realización de actividades determinadas de carácter no permanente, dando cuenta a la representación legal de los trabajadores, requiriéndose también comunicación de las prórrogas efectuadas a estos contratos.

ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe incrementará tenderá a incrementar en la Oferta de Empleo Público el número porcentual de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad de acuerdo con las normas y pautas que con carácter general se establezcan para las Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 21.- MOVILIDAD INTERNA.

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

Podrán concurrir al turno de movilidad interna cualquier empleado fijo o indefinido que ostente categoría profesional idéntica al de la plaza ofertada, adjudicándose ésta por el órgano competente a propuesta del tribunal seleccionador, pudiendo éste determinar las correspondientes pruebas de aptitud o mérito por la especial dificultad o conocimientos técnicos que conllevase el puesto al que se aspira, así como dejar la plaza desierta en su caso.

La Comisión Mixta del Convenio estudiará la elaboración de una propuesta, que contemple la posibilidad de aplicar en los turnos de movilidad interna la movilidad interadministrativa entre las entidades municipales que suscriban al efecto un acuerdo de tratamiento mutuo.

Los requisitos para acceder a este turno serán:

- 2 años de antigüedad reconocida en la categoría profesional objeto de la convocatoria.

- No haber sido sancionado mediante expediente disciplinario.

- No padecer defecto o incapacidad que impida el normal desenvolvimiento en el nuevo puesto de trabajo.

- No haber obtenido cambio de puesto mediante este sistema en los dos últimos años.

ARTÍCULO 22.- PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción interna supone el ejercicio del derecho a la promoción profesional, y en consecuencia la posibilidad del personal de ascender de una categoría inferior a una categoría superior o entre categorías distintas del mismo grupo profesional tras superar las pruebas establecidas a tal efecto. En este sentido, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe se compromete a ofertar en primera instancia las vacantes existentes a la promoción interna.

En las pruebas de promoción interna, que se realizarán por el sistema de concurso de méritos o de concurso-oposición, podrá participar todo el personal de la plantilla con relación de carácter fijo o indefinido, que lleve al menos dos años de antigüedad reconocida por el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe en el mismo grupo profesional o en el grupo inmediato inferior, y que este en posesión de la titulación exigible.

La fase de oposición tratará sobre uno o varios supuestos prácticos relacionados con las funciones a desempeñar, y en la fase de concurso los méritos se valorarán conforme al criterio que se NEGOCIE, y que supondrá como máximo el 45 % de la puntuación total de la fase de oposición.

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

ARTÍCULO 23.- NUEVO INGRESO.

Cuando las plazas vacantes no fueran cubiertas a través de los sistemas anteriores, se cubrirán por personal de nuevo ingreso, de acuerdo con los criterios de selección existentes en la legislación vigente, y con arreglo a las bases aprobadas por la Corporación.

ARTÍCULO 24.- PERMUTAS.

El trabajador del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que llegue a un acuerdo con otro compañero de igual categoría y ambos reúnan los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, cambio que deberá ser aprobado por la Corporación.

La Comisión Mixta del Convenio emitirá informe previo de las solicitudes de permuta que afecten a trabajadores con edades próximas a las de la jubilación voluntaria, obligatoria o anticipada.

Asimismo y bajo las mismas condiciones, se podrán permutar puestos de trabajo iguales con trabajadores de otras Administraciones Públicas, previa autorización de ambas Corporaciones, siempre que exista acuerdo entre los trabajadores, subrogándose cada uno de ellos en las condiciones del otro y siéndole respetada la antigüedad.

ARTÍCULO 25.- PERIODO DE PRUEBA.

Para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla, además de superar las pruebas de selección establecidas en la convocatoria, se deberá superar el periodo de prueba que a continuación se indica:

- Quince días para la categoría de no cualificados (grupo ap).
- Un mes para categorías profesionales cualificadas (grupos C1 y C2)
- Tres meses para titulados medios y diplomados (grupo A2).
- Seis meses para titulados superiores y licenciados (grupo A1).

CAPÍTULO IV

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

La Administración Pública precisa, cada vez más, conocimientos renovados y su adaptación a nuevos valores y aptitudes profesionales. En este contexto, se considera a la formación como una necesidad y una obligación profesional.

Por todo ello, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe se dotará de la correspondiente partida presupuestaria para la formación de su personal, el cual tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación.

ARTÍCULO 26.- ESTUDIOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL.

Cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos, se tendrá derecho a permisos retribuidos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes con el fin de obtener título académico o profesional.

Será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

ARTÍCULO 27.- CURSOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.

1.- Cursos organizados por el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe en concierto con Centros Oficiales o reconocidos, o cursos integrados en los planes de Formación Continua, así como los que a juicio de la Comisión Mixta de Seguimiento fueran de interés para los trabajadores. Se establecen los siguientes derechos:

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

2.- El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe podrá conceder permiso para la asistencia a cursos organizados fuera del ámbito del municipio, cuando el contenido de los mismos esté directamente relacionado con el puesto de trabajo del interesado o con su carrera profesional en la Corporación, justificándose adecuadamente su asistencia regular a dichos cursos. Se establecen los siguientes derechos:

a) Un mínimo de cuarenta y cinco horas al año para la asistencia a los mismos.

b) A las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio.

ARTÍCULO 28.- CURSOS DE RECONVERSIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL.

La Corporación, directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, organizará cursos de formación para el personal con la finalidad de atender las siguientes necesidades.

- La capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

- La reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador ante un supuesto de transformación o modificación funcional del centro de trabajo o departamento.

- La obtención de los requisitos de titulación para la promoción interna, o de los cursos habilitantes al respecto.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

En el caso de que la participación en estos cursos conlleve un desplazamiento, el empleado tendrá derecho a los gastos de viaje y dietas. Asimismo, correrá por cuenta del municipio los gastos de material necesarios para la asistencia a los mismos.

CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 29.- NORMAS GENERALES.

Las condiciones retributivas del Personal afectado por este Convenio se regularán con carácter general de acuerdo a la normativa vigente para los empleados públicos de la Administración Local. Su estructura se define conforme a lo articulado en las leyes generales de presupuestos del estado.

Sus cuantías serán las fijadas por las tablas que se unen como Anexo, y sus importes son consecuencia de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulta imprescindible efectuar para una adecuada revisión y actualización de los contenidos de los puestos de trabajo.

Las retribuciones se revisarán con carácter anual en todos sus conceptos, de acuerdo con el porcentaje de crecimiento marcado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De su aplicación se dará cuenta a la Comisión NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVA, la cual verificará la correcta revisión de las tablas salariales.

Ambas partes consideran este Convenio Colectivo como un marco dinámico en la regulación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, y en este sentido manifiestan la voluntad de articular a través de la Comisión Mixta de Seguimiento el análisis y valoración de los puestos de trabajo y de sus funciones en la medida en la que se vayan consolidando los distintos servicios de la misma.

ARTÍCULO 30.- RETRIBUCIONES BASICAS.

Las retribuciones básicas están compuestas por los siguientes conceptos:

30.1. SUELDO BASE.

Su cuantía será la que se fija en la Ley General de Presupuestos del Estado para cada año, y su aplicación se efectuará de acuerdo con el encuadramiento que se establezca para las distintas categorías profesionales en el Sistema de Clasificación Profesional descrito en Anexo, según su pertenencia a los grupos profesionales A1,A2,B,C1,C2 y AP.

30.2. ANTIGÜEDAD.

Se retribuye por trienios. Para la percepción de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario, como de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral. Considerándose la totalidad de los periodos transcurridos en situación administrativa de activo, o en excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Su aplicación lo será para todo el personal sin discriminación alguna en función del tipo de relación contractual, contándose por años naturales, o en su defecto para el personal docente por cursos escolares. Su cuantía para cada grupo profesional será la que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Cuando en concepto de antigüedad se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Antigüedad que se percibirá en catorce mensualidades del mismo importe, con carácter no absorbible y NO revalorizable en el incremento general pactado para cada año.

30.3. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán los meses de junio y diciembre (antes del día 22 de diciembre). Su cuantía será de una mensualidad de sueldo base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico.

ARTÍCULO 31.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Las retribuciones complementarias estarán compuestas por los siguientes conceptos:

31.1. COMPLEMENTO DE DESTINO.

Correspondiente al nivel de puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, conforme a la Ley 30/84, de 2 de agosto. La asignación de niveles a los distintos puestos de trabajo será la indicada en el Anexo y su cuantía será la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente.

31.2. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

Esta destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Las cuantías de los Complementos Específicos y su asignación por puestos de trabajo serán las establecidas en Anexo, y serán revisadas por la Comisión Mixta cada vez que las condiciones de trabajo o del puesto se modifiquen, y que en todo caso se garantizará la existencia de un Complemento Específico mínimo cuya cuantía será igual a la establecida en la Administración General del Estado.

31.3. COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe podrá establecer un régimen de especial responsabilidad y dedicación en aquellos puestos de trabajo que por sus especiales características, derivadas de la alta dirección, coordinación, o responsabilidad sobre equipos o instalaciones, precisen de manera habitual un régimen de actividad y dedicación superior al establecido para las funciones propias de su categoría profesional.

Dicha dedicación conllevará la libre disposición del personal para prestar servicio, y la prestación efectiva del mismo, fuera del horario laboral normalizado del Centro al que se encuentre adscrito, cuando sea requerido para ello por la Corporación. Si dicha dedicación conllevara excesos de jornada, los mismos se compensarán conforme a lo regulado en el presente Convenio.

La asignación de este Complemento, que no tendrá carácter consolidable, obedecerá a criterios objetivos de libre designación, pudiéndose la misma efectuar a través de un concurso abierto entre el personal que reúna las condiciones necesarias para el puesto.

La aplicación, asignación y revisión de estos Complementos por parte del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe, requerirá de forma preceptiva del informe previo de la representación legal de los trabajadores, el cual no tendrá carácter vinculante.

31.4. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.

Cuando se vinieran percibiendo retribuciones globales anuales consolidadas superiores a las que corresponderían por aplicación del presente Convenio, el exceso se computará como un Complemento Personal de Integración, que se percibirá en 14 mensualidades del mismo importe.

Este complemento NO será revalorizable en el incremento general previsto para cada año y absorbible POR EL 50% DE los incrementos salariales.

31.5. PLUSES.

A partir de la firma del presente Convenio y de la adopción del oportuno acuerdo plenario, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe abonará al personal del ayuntamiento excluyendo al personal contratado de temporada, con efectos de 30 de junio de 2008

A) POR EL SISTEMA DE JORNADA APLICADO.**TURNICIDAD:**

Destinado a retribuir al personal que preste sus servicios en régimen de turnos de lunes a domingo. Su cuantía será de 50 euros mensuales en doce pagas o la parte proporcional cuando la jornada sea parcial.

FESTIVIDAD: COMPATIBLE CON TURNICIDAD

Destinado a retribuir al personal que realice su jornada laboral en día festivo o en sábado o domingo. Su cuantía será de 24 euros por día trabajado, o de 12 euros cuando la jornada sea inferior a cuatro horas. El año 2011 las cuantías serán: 30 Euros y 15 euros cuando la jornada sea de cuatro

Este Plus festivo tendrá una cuantía de 60 euros para el que trabaje durante los días 24 y 31 de diciembre, y de 80 euros los que trabajen las noches de dichos días, salvo que el trabajador opte por la compensación horaria descrita en el artículo 9 del presente Convenio.

NOCTURNIDAD: Retribuye a los trabajadores que realicen su jornada total o parcialmente entre las 22 y las 8 horas, y su cuantía se incrementará en un 25% sobre el salario de hora ordinaria, su percepción será proporcional al volumen de horas trabajadas en dicha franja horaria.

CORRETORNIDAD: Retribuye a los trabajadores que realicen su jornada de trabajo sustituyendo a otros trabajadores en sus turnos, que no asisten por enfermedad, vacaciones u otras causas. Este plus tendrá una cuantía de 70 euros al mes.

B) POR LAS ESPECIALES CONDICIONES DE TRABAJO.

PLUS DE TRABAJOS ESPECIALES.- Los trabajadores que desempeñen tareas que no son propias de su categoría profesional o especialidad, pero que supongan mayor responsabilidad percibirán la cantidad de 50 euros Mensuales **SI SUPONEN MAYOR RESPONSABILIDAD** o son tareas propias de categorías o grupos superiores percibirán el salario íntegro del grupo o categoría que desempeñen durante el período de realización de las funciones.

COMPLEMENTO EN ESPECIE: Los trabajadores que presten sus servicios en centros de trabajo que tengan servicio de comedor y coincida su horario de trabajo con el de las distintas comidas, tendrán derecho a la manutención a cargo del servicio, siendo el tiempo máximo estipulado de media hora. En caso de coincidir el horario de trabajo con los horarios de comida y cena, tendrán derecho a ambos servicios. Los trabajadores del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe que aunque no trabajen en el centro tengan interés en comer en el comedor de la residencia podrán hacerlo comunicándolo previamente y pagando el coste real de la comida en el centro siempre con el menú que se disponga para el día en cuestión.

GUARDIA LOCALIZADA.- Retribuye la situación de guardia localizada semanal fuera de la jornada laboral y los trabajos efectuados en la realización de servicios con carácter de urgencia y extrema necesidad en la garantía de la prestación del servicio público. Su importe será común para todas las categorías y se fijará en 80 euros por semana realizada, en caso de actuación fuera de la jornada laboral se tendrá derecho a percibir como horas extras las realizadas. En enero de 2011 será de 100 euros mensuales.

COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD: Destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo. Su aplicación que obedecerá a criterios objetivos y cuantificables, precisará de la correspondiente aprobación por la Comisión Paritaria de Seguimiento.

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS: Retribuye servicios extraordinarios fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser sus cuantías fijas ni periódicas en su devengo. Asimismo, este complemento, no podrá utilizarse para retribuir cualquier situación recogida en los anteriores complementos.

DE MAYOR NIVEL PROFESIONAL.- destinado a retribuir al personal que desarrolle contenidos funcionales de un nivel profesional encuadrado en una categoría profesional superior, y cuyo importe para el año 2008 será de 120 euros al mes, salvo que se trate de una situación de trabajo de superior categoría en cuyo caso se percibirá la diferencia existente entre la categoría que se ostenta y la que se ejerce.

ARTÍCULO 32.- FORMULA SALARIO HORA.

el salario hora ORDINARIA será el resultado de dividir el total anual de las retribuciones de sueldo base, complemento de destino y complemento específico a razón de catorce mensualidades, entre el total de horas de trabajo reflejadas en el cómputo de la jornada laboral (1.627,5 horas).

ARTÍCULO 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas partes manifiestan su oposición a la realización de horas extraordinarias, acordándose a tal fin su carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas como tales las prestadas como exceso sobre la jornada pactada en cada puesto de trabajo, sin que en ningún caso puedan ser fijas en su número y cuantía o periódicas en su devengo, no pudiéndose superar en ningún caso por el trabajador el número de 80 horas.

Solo podrán ser exigibles, y no se computarán sobre la cuenta de 80 horas, aquellas que por razón de fuerza mayor sean necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

En el 2008 y 2009 a 13 Euros

En el 2010 a 15 Euros

En el caso del que trabajador opte por la compensación por descanso computará a 1.5 horas por horas extraordinaria prestada y serán susceptibles de ser acumuladas para el disfrute de un o varios días.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo,

En el 2008 y 2009 a 17 Euros por hora

En el 2010 a 19 Euros por hora

En el caso de que el trabajador opte por compensación con descanso por estas horas trabajadas en festivos la compensación se computará a razón de 2 horas por hora prestada.

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

El devengo económico del mismo se hará efectivo al mes siguiente de su realización.

ARTÍCULO 34.- FONDO DE AUMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

La Corporación fomentará la creación de proyectos o programas cuyo objetivo permita mejorar la gestión y la calidad de los servicios públicos que se presten o las iniciativas que se desarrollen para aumentar la eficiencia y especialmente, para lograr una mejor utilización y calificación de los recursos humanos.

Estos proyectos o programas, que serán aprobados de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, concretarán los objetivos que se persigan y establecerán parámetros o índices que permitan evaluar su grado de cumplimiento y los incentivos de aplicación.

Con tal finalidad, se constituirá para cada año un Fondo específico cuya cuantía se fijará en función del nivel de ejecución de los programas, sirviendo como índice inicial las variaciones que pudieran producirse entre el I.P.C. anual previsto y el real para el año anterior. La fijación final de su cuantía, así como los efectos de su aplicación se tomarán de mutuo acuerdo por la Comisión Mixta de Seguimiento dentro del primer trimestre de cada año natural.

ARTÍCULO 35.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO.

1. Los trabajadores que por razón de su trabajo se desplacen con vehículo propio fuera de su centro de trabajo, recibirán en concepto de kilometraje la cantidad de 0,22 euros por kilómetro. Con carácter supletorio a lo aquí pactado, será de aplicación la normativa existente en el ámbito de las Administraciones Públicas sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Para el pago de los desplazamientos, el cálculo de los itinerarios se efectuará de acuerdo con los kilómetros de recorrido que para los mismos, se indiquen en la cartografía oficial de carreteras del Ministerio (versión papel o CD-ROM).

Para el personal cuyo servicio tenga carácter itinerante o que realice su actividad en varios centros de trabajo, se le asignará un centro de trabajo o localidad, que servirá para la determinación del kilómetro cero. Este dato tendrá que aparecer obligatoriamente en la convocatoria de cualquier puesto de trabajo.

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

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

ARTÍCULO 36.- ANTICIPOS.

Los trabajadores fijos e indefinidos podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 1.000 euros. Su reintegro se efectuará en el plazo de 12 meses, sin perjuicio de que el interesado opte por un plazo menor. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no se haya amortizado el anterior.

CAPÍTULO VI MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 37.- PREMIO DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.

La Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe abonará por estos conceptos las siguientes cantidades:

a) Premio de nupcialidad y unión de hecho debidamente acreditada.- El trabajador percibirá en concepto de esta ayuda la cantidad de 100 euros. En caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

En caso de que ambos trabajen en el Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe, cada uno de ellos percibirá la citada ayuda, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

La percepción de este premio excluirá el correspondiente por matrimonio en el caso en que se produzca el mismo entre los miembros de la citada unión de hecho.

b) - Premio de natalidad.- El trabajador percibirá en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 200 euros, por cada hijo nacido o adoptado, todo ello sin perjuicio de las cantidades que por este concepto otorgue la Seguridad Social.

ARTÍCULO 38.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.

Se establece un premio por antigüedad en la Corporación que entrara, consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a lo siguiente:

- Cumplidos 25 años de servicio a la Corporación, el trabajador podrá optar por disfrutar 30 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los 30 días antes mencionados.

- Cuando el trabajador haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero.

- En caso de que un trabajador no haya hecho uso de tal derecho en el momento de cumplir 25 años de servicio o en años sucesivos, podrá acumularlo a las vacaciones que le correspondan en el momento de su jubilación.

- El trabajador que no complete 25 años de servicio, en el momento de la jubilación, tendrá derecho en el momento de la misma, a la parte proporcional de los 30 días, con arreglo a los años de servicio.

ARTÍCULO 39.- JUBILACIÓN.

39.1. JUBILACIÓN PARCIAL.

- Los trabajadores TENDRAN DERECHO A ESTE SISTEMA DE JUBILACION EL CUAL SE APLICA de forma gradual a partir de los 60 años de edad, al sistema de jubilación parcial previsto en la Ley 40/2007 de 4 Diciembre, compatibilizando su jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

39.2. JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores podrán jubilarse con el 100% de sus derechos al cumplir los 64 años de edad, según el R.D. 1994/85, de 17 de julio y demás legislación vigente.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe sustituirá a cada trabajador jubilado al amparo de la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar con una antelación de tres meses, su deseo de acogerse a esta jubilación anticipada.

ARTÍCULO 40.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe formalizará una póliza de seguros, que contemple los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente por causas naturales o por accidente. Las condiciones del mismo se acordarán con la representación legal de los trabajadores en el seno de la Comisión Mixta del Convenio.

a) Fallecimiento por causas naturales	30.050,65 euros
b) Fallecimiento por accidente	30.050,65 euros
c) Fallecimiento por accidente laboral	30.050,65 euros
d) Invalidez permanente total	21.035,00 euros
e) Invalidez permanente y absoluta	42.070,85 euros
f) Gastos de sepelio	3005,06 euros

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe facilitará a cada trabajador una copia sucinta de los riesgos y garantías aseguradas y de sus revisiones o modificaciones.

ARTÍCULO 41.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.

Durante la vigencia de este Convenio y con la finalidad de mejorar el bienestar social de los trabajadores, se destinará el 0.5% de la masa salarial del personal laboral, en los años 2008 y 2009 y 0.8% para el 2010 y 2011, inanciar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados municipales.

Se constituirá una Comisión de Acción Social, integrada por dos representantes de la Corporación, y dos representantes del personal designados por la representación legal de los trabajadores, pudiéndose incorporar asesores de los mismos.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Establecer las prioridades y criterios de actuación que se deberán aplicar.
- Realizar el seguimiento de los planes de acción social elaborados.
- Formular las propuestas que considere oportunas en materia de acción social.

Con carácter anual, la Comisión de Acción Social elaborará el correspondiente Plan de Acción Social en el marco de los criterios generales establecidos previamente. Como norma general, la presentación de solicitudes de ayudas económicas en este concepto, se realizará en el mes de enero del siguiente año. El estudio de las mismas se realizará a lo largo del primer trimestre.

El Plan de Acción Social contemplará los objetivos específicos a alcanzar, las acciones a desarrollar, la dotación económica que se vaya a destinar para su financiación, las condiciones generales para la concesión de ayudas que se establezcan y el procedimiento de gestión de los recursos destinados.

La Comisión de Acción Social estudiará los procedimientos más adecuados para la implantación de un Plan de Pensiones al que se dedicara al menos el 0,5%, bien de forma propia, bien bajo la fórmula de adhesión a otros de ámbito superior.

Los trabajadores del Ayuntamiento de Ainsa-Sobarbe tendrán derecho a la utilización de las instalaciones municipales y a participar en las actividades ordinarias que se realicen en las mismas de forma gratuita

CAPÍTULO VII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 42.- NORMATIVA APLICABLE.

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será: Art. 40.2 de la Constitución Española, Artículos. 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

ARTÍCULO 43.- EL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Constituye la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. La competencias del Delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el Artículo 36 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito igual al de los/as delegados/as de personal.

Por acuerdo mayoritario de la representación legal de los trabajadores, se podrá designar como Delegado de Prevención a cualquier trabajador de la plantilla que reúna las condiciones necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 44.- MEDIDAS PREVENTIVAS.

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

44.1. REVISIONES MÉDICAS.

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

En caso de que el Comité de seguridad y salud considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica, ésta se realizará de conformidad con sus resoluciones.

44.2. TRABAJO ANTE PANTALLAS.

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

De común acuerdo con la correspondiente mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con la que la Corporación tenga establecido convenio, se incluirá una revisión oftalmológica complementaria y específica a la revisión médica general.

ARTÍCULO 45.- PROTECCIÓN DE LA SALUD.

Todo trabajador que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que conserven la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

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

La Corporación y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador pasará a ostentar la categoría profesional correspondiente al nuevo puesto de trabajo desempeñado, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueldo base, complemento de destino y complemento específico Y ANTIGÜEDAD que viñese percibiendo).

Se considerará consolidada la nueva situación cuando transcurra el tiempo establecido como periodo de prueba para la nueva categoría.

ARTÍCULO 46.- VESTUARIO.

Tendrán derecho a vestuario los puestos de trabajo cuyas funciones exijan un vestuario especial por razones de seguridad e higiene, uniformidad o por cualquier otro motivo. Los beneficiarios del derecho de vestuario serán en cada caso los EMPLEADOS PUBLICOS que tengan otorgado este derecho y estén en servicio activo.

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento. Se garantizará la reposición de la ropa de trabajo en función del desgaste real de la misma, sin necesidad de esperar a los periodos marcados que lo serán por la Comisión Paritaria.

ARTÍCULO 47.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

El Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, en los términos dispuestos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por el artículo 10 de la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, adoptará las condiciones o el tiempo de trabajo si se revelan riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora. Cuando resulte necesario, dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Cuando las adaptaciones mencionadas no resulten posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Cuando no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría, siempre que ello resulte técnica, objetiva y razonablemente posible. En caso contrario podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de licencia por riesgo durante el embarazo con plenitud de derechos económicos.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos del presente artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si así lo certificase el médico que asista facultativamente a la trabajadora.

ARTÍCULO 48.- PERSONAL EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE O PARCIAL PARA SU TRABAJO HABITUAL.

Al trabajador que quede afectado por cualquiera de estos tipos de invalidez, menor de 55 años (con el 55% de pensión) se le adaptará a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes físicas en el menor tiempo posible desde el reconocimiento de su situación. El nuevo salario y clasificación serán los del nuevo puesto de trabajo.

En ningún caso el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe descontará cantidad alguna en función de la pensión que le sea asignada al trabajador por su incapacidad.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

ARTÍCULO 49.- DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán entre otras las siguientes competencias:

1-Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:

a) En todos los asuntos de personal de esta Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe.

b) Sobre cuantos datos considere necesarios sobre el Presupuesto Ordinario y en contratación del personal.

2- Ser informado de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves, antes de la adopción de la resolución definitiva.

3- Emitir informe en aquellos expedientes sancionadores que se tramiten con relación al personal, quedando constancia del mismo.

4-Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.

5- Otros derechos sindicales:

- La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con el correspondiente tablón de anuncios sindicales, al objeto de facilitar la comunicación entre los representantes de los trabajadores y éstos.

- Tendrán asimismo, autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica de la Corporación.

- Los Delegados de personal dispondrán de 25 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

Todas las cuestiones relacionadas con los derechos de información, opinión y participación reflejados en este texto para el Comité de Empresa, se entienden también de aplicación si la representación de los trabajadores se realiza por medio de Delegados de Personal,

ARTÍCULO 50.- SECCIONES SINDICALES.

La Corporación reconocerá las secciones sindicales que se puedan constituir de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato correspondiente.

Estas secciones sindicales estarán representadas por sus delegados de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas competencias, derechos, garantías y crédito horario que los miembros del comité de Empresa, o que los Delegados de Personal.

Las secciones sindicales podrán establecer bolsas de horas con carácter anual, consecuencia de la acumulación del crédito sindical de sus delegados sindicales y representantes electos.

ARTÍCULO 51.- DERECHO DE REUNIÓN.

1-Están legitimados para convocar una reunión de trabajadores:

a) Las Organizaciones Sindicales directamente o a través de sus Delegados Sindicales.

b) El Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

2- Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera del horario, salvo acuerdo entre la Corporación y los convocantes.

3-Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo que se trate.

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

En todo aquello no contemplado en este capítulo y referente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 52.- PARTICIPACIÓN SINDICAL.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de representación legal de los trabajadores el Comité de Empresa o los Delegados de Personal electos.

Los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa con mandato vigente pertenecientes a otras Administraciones Públicas y que sean transferidos al Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, mantendrán todas sus garantías hasta la

expiración de su mandato o hasta la promoción de un nuevo proceso electoral. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, a las mesas de negociación y a cuantos órganos de representación se configuren, respetando en todo caso los requisitos de legitimación de firma y voto previstos en la legislación laboral vigente.

En todos los foros paritarios de negociación, seguimiento y desarrollo del Convenio, podrán participar asesores designados por las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de las Administraciones Públicas de la provincia de Huesca.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 53.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en:

- Leves
- Graves
- Muy graves

ARTÍCULO 54.- FALTAS LEVES.

a) De tres a siete faltas de puntualidad en la asistencia durante un mes sin la debida justificación.

b) El abandono del servicio sin causa justificada, salvo que por la índole del perjuicio causado a la Administración Pública, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo haya de encuadrarse como faltas graves o muy graves.

c) Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.

d) Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del Centro o Servicio. Si dieran lugar a escándalo se considerarán faltas graves.

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

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

ARTÍCULO 55.- FALTAS GRAVES.

a) Más de siete y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán tres faltas de puntualidad para que se considere falta grave

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

c) Abandono de puesto de trabajo o falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores en materia de servicio que implique quebranto manifiesto de la disciplina o causara un perjuicio notorio al servicio.

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

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

f) Incumplimiento de los plazos y otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

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

ARTÍCULO 56.- FALTAS MUY GRAVES.

a) El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en la comisión de los hechos.

b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público, asistidos o familiares de éstos.

d) Originar frecuentes o injustificadas riñas o pendencias graves con los compañeros de trabajo.

e) La reincidencia en faltas graves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

f) Abandono de trabajo, que causará perjuicio de importancia extraordinaria a la Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, a los asistidos, al público o en general, al servicio.

g) El falseamiento voluntario de datos e informaciones del Servicio.

h) La falta de asistencia al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

i) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando dé lugar a situaciones de incompatibilidad.

j) Violación del sigilo profesional.

k) Abuso de autoridad: Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con violación de un derecho del trabajador reconocido legal o convencionalmente de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

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

ARTÍCULO 57.- SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por las comisiones de las faltas anteriores, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, o inhabilitación para ascender de categoría por un período no superior a tres años o traslado forzoso sin derecho a indemnización o despido.

ARTÍCULO 58.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.

Corresponde al Alcalde la facultad de imponer sanciones, mediante Decreto de Alcaldía.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio para la imposición de sanciones por la ejecución de presuntas faltas graves o muy graves. La notificación de instrucción se hará por escrito, en el que se detallará el hecho y la propuesta de calificación de la falta.

El interesado dispondrá de diez días hábiles desde la notificación de los cargos para presentar un pliego de descargos y proponer la práctica de las pruebas que convenga a su defensa.

El expediente será instruido por un instructor y un secretario imparciales, que deberán ser funcionarios del Ayuntamiento.

En todas las diligencias estará presente un representante legal de los trabajadores y el Delegado Sindical, en su caso quienes presentarán perceptivamente un informe, en el plazo de diez días naturales desde la conclusión de las diligencias.

El instructor podrá declarar secretas las diligencias que estime oportunas, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Finalizada la instrucción del expediente, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe notificará al trabajador por escrito, la sanción impuesta, la fecha desde la que surtirá efectos y el hecho en el que se funda o en su caso el sobreseimiento del expediente sancionador y sus causas. La imposición de la sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción competente.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

ARTÍCULO 59.- DESPIDO IMPROCEDENTE.

En el supuesto de despido del personal de la Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe con contrato fijo o indefinido, que haya sido declarado improcedente en Sentencia del Juzgado de lo Social y adquirida firmeza la misma, quedará a decisión del trabajador afectado la opción entre la readmisión o en su caso, el abono de la indemnización señalada.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Adicional 1ª - GARANTÍA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Con la finalidad de garantizar la gestión pública de los servicios que presta la Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe, todas las actividades que se realicen se efectuarán por personal al servicio de la misma.

Cuando concurran especiales razones técnicas, que dificulten o impidan su ejecución por personal propio o contratado al efecto, la prestación exterior de estos servicios requerirá el informe favorable del Comité de Empresa. Y en todo caso en las prescripciones técnicas para la contratación exterior, se contemplarán cláusulas de tipo social y de garantía de las condiciones de trabajo en igualdad con las del personal al servicio del Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe.

La Corporación se abstendrá de contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Adicional 2ª - NO DISCRIMINACIÓN.

Con la finalidad de no establecer discriminación alguna entre el matrimonio legal y la unión de hecho convenientemente acreditada, las referencias existentes a lo largo de todo el Convenio con respecto al cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Análogamente, no se producirá discriminación alguna en las condiciones sustanciales del contrato de trabajo en virtud del tipo de relación contractual establecida con la Corporación.

Adicional 3ª

La Corporación se adherirá al plan Concilia del gobierno de Aragón.

Adicional 4ª - PLAN DE EMPLEO.

Como consecuencia de los procesos de traspaso de personal a la Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe procedentes de otras Administraciones Públicas, el Ayuntamiento de Ainsa-Sobrarbe acordará con la representación legal de los trabajadores la elaboración y desarrollo de un Plan de Empleo tendente a la regularización de la plantilla y de sus situaciones contractuales, en el que se contemplarán medidas encaminadas a favorecer la estabilidad en el empleo.

El personal, que por sentencia o decisión del ayuntamiento ostente la condición de indefinido o indefinido no fijo, o aquel que, en virtud de las previsiones contenidas en Planes de Empleo se le hayan extendido pronunciamientos judiciales que determinen tal condición, tendrá la consideración de personal fijo, a los efectos de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Adicional 4ª. PERSONAL LABORAL FIJO QUE DESEMPEÑA FUNCIONES O PUESTOS CLASIFICADOS COMO PROPIOS DE PERSONAL FUNCIONARIO.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor del presente Estatuto esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocada antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso- oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Adicional 6ª. CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL.

1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

Se iniciara en el ayuntamiento de Ainsa un proceso de Consolidación de todas las plazas estructurales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Transitoria 1ª. - APLICACIÓN POLIZA DE SEGURO.

La aplicación de la nueva póliza de seguros, regulada conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Convenio, tendrá efectos a partir de la fecha de firma del presente Convenio

Transitoria 3ª. – FECHA INICIO APLICACIÓN JORNADA 37,5 HORAS.

La aplicación de la jornada semanal de 37,5 horas, se efectuará a partir de la firma del presente Convenio.

Varias firmas ilegibles.