

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Ayuntamiento de Aniñón (personal laboral) Núm. 13.082

RESOLUCION de 18 de agosto de 2010 del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Aniñón (personal laboral).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Ayuntamiento de Aniñón (personal laboral) (código de convenio 5004410), suscrito el día 19 de febrero de 2010 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 3 de agosto de 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo acuerda:
Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.
Zaragoza, 18 de agosto de 2010. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.D. (Resolución de 10 de julio de 2003): El subdirector provincial de Trabajo, Sergio Sazatornil Ferraz.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito personal.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en el Ayuntamiento de Aniñón, de carácter fijo, indefinido o temporal.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto). Al igual que exceptuado el personal de Administración local de habilitación nacional del Estado.

Art. 2.º *Ambito territorial.*

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

Art. 3.º *Ambito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, finalizando el 31 de diciembre de 2011. Las retribuciones serán actualizadas a 1 de enero, según la Ley de Presupuestos para el 2011, y años sucesivos.

CAPITULO II

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA

Art. 4.º *Comisión paritaria del convenio.*

La comisión paritaria del convenio estará constituida de forma paritaria por dos representantes de la Corporación y dos representantes electos de los/as trabajadores/as, garantizándose la presencia de los sindicatos que legalmente tengan derecho a la negociación colectiva en el ámbito de este convenio.

La comisión estará presidida por quien las partes designen de mutuo acuerdo, actuando de secretario el de la propia Corporación o bien el que se designe

ambas partes. Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la Comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio. La comisión deberá pronunciarse por escrito (acta) sobre las cuestiones que figuren en el orden del día y, los acuerdos tomados por unanimidad, surgidos en el seno de la misma tendrán valor vinculante, y se adosarán al convenio.

La comisión se reunirá cuando lo solicite como mínimo una cuarta parte de sus miembros, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana.

Art. 5.º Denuncia del convenio.

La denuncia del convenio se producirá de forma automática, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del mismo.

Art. 6.º Prórroga.

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

CAPITULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Art. 7.º Condiciones más favorables.

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

Art. 8.º Unidad de convenio.

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

CAPITULO IV

PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

Art. 9.º Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada de trabajo para todo el personal que preste sus servicios a jornada completa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, equivalente a 1.744 horas anuales. Los servicios, en jornada normalizada u ordinaria, se prestarán de lunes a viernes, excepto para aquellos puestos que por sus especiales características deban ajustarse a otra jornada distinta de la común u ordinaria de lunes a viernes.

Art. 10. Pausas laborales.

Los trabajadores/as que realicen jornada continua de más de cinco horas de duración disfrutarán de una pausa por un período de veinte minutos de descanso, computables como de trabajo efectivo, distribuyéndose en atención a las necesidades de los servicios.

Art. 11. Calendario laboral.

Los días de fiesta no recuperables serán los que cada año se establezcan por las distintas administraciones. Se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

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

Art. 12. Días por asuntos propios.

A lo largo del año, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios.

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

El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia. En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad o turno cuando así estuviera distribuido. El disfrute de estos días deberá comunicarse con dos días de antelación a la fecha pretendida de disfrute al Ayuntamiento y teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

Cuando por razones del servicio el trabajador/a no disfrute del mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse única y exclusivamente en la primera quincena del mes de enero del año siguiente.

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

Art. 13. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales o de veintidós días laborables, pudiendo dividirse en cuatro períodos. En el caso de cese en la empresa, por extinción o suspensión del contrato sin haberlas disfrutado, el trabajador percibirá, en la liquidación correspondiente, la compensación económica por vaca-

ciones no disfrutadas en proporción al tiempo trabajado en ese año natural. A estos efectos no se considerará laborable el sábado.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de mayo de cada año, exceptuando aquellos servicios que por sus propias características no puedan realizarlo en dicho período, en todo caso será elaborado con dos meses de antelación al inicio del período fijado como vacacional.

Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada, o dividida en cuatro períodos, y con la preferencia de que dos de los períodos vacacionales sea disfrutado entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

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

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

A las vacaciones no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio.

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

Art. 14. Permisos.

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

a) Cuatro días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hijos políticos y padres políticos, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles, sea cual sea la localidad del suceso.

Un día hábil por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de tíos o sobrinos, y dos días cuando el hecho sea en una localidad distinta a la cual tenga que desplazarse.

b) Quince días naturales por nacimiento o adopción de hijos.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración. Un día por bautizo y primera comunión de hijos/as y hermanos/as. Los permisos relacionados en este apartado serán dos días si para el acontecimiento tuviera que desplazarse.

e) Estos mismos permisos podrán disfrutarse por el personal cualquiera que sea la confesión religiosa que profese y bajo la cual se celebren los actos que dan lugar a su disfrute.

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

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

h) Durante un máximo de seis días al año para asistir a los cursos, congresos, jornadas, seminarios, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

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

Art. 15. Licencias.

a) Licencia por matrimonio:

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

El trabajador/a que contraiga nuevo matrimonio o consolide una nueva relación de convivencia constituyéndose como pareja estable no casada tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia.

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia:

El permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciocho semanas ininterumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El período 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 de fallecimiento de la madre.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado tiene entre 0 meses y 10 años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciocho semanas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador/a, bien

de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción, en a partir de la adopción o acogimiento efectivo. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato (suspensión del contrato por paternidad) durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una hora en su trabajo, al comienzo o finalización de la jornada, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses; La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular en jornadas completas el derecho a una hora de ausencia del trabajo, estableciéndose el número máximo de jornadas completas en doce días.

El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso de él la madre. El tiempo de permiso para el cuidado de hijo menor de nueve meses es acumulable con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

La trabajadora con situación de maternidad percibirá el 100% de sus retribuciones mientras dure esta situación. Este período se considerará como tiempo trabajado, a efectos de abono de las pagas extraordinarias.

c) Protección del embarazo:

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

Art. 16. Otras licencias.

En lo referente a licencias no recogidas en este convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 17. En la materia a que hace referencia el presente capítulo y en lo no contenido expresamente en él, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como al resto de las disposiciones concordantes en esta materia.

Art. 18. Reducción de jornada por motivos familiares.

En lo referente a este artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la familia y laboral de las personas trabajadoras, y a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Art. 19. Excedencias.

La situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:
a) Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público (indefinida). El reingreso al servicio activo se realizará en la fecha de la solicitud, si está dentro del plazo establecido.

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

Las entidades local se compromete a mantener el derecho a la reserva del puesto de trabajo de la excedencia que se soliciten para el cuidado de hijos o familiares.

CAPITULO V

ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS. FORMACIÓN DEL PERSONAL LABORAL Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Art. 20. Acceso.

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

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

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

Art. 21. Promoción interna.

La promoción interna supone la posibilidad de que el personal al servicio del Ayuntamiento pueda ascender de categoría.

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

Art. 22. Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

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

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

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

CAPITULO VI

DERECHOS Y DEBERES

Art. 23. Los trabajadores/as municipales afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en cada momento en la legislación aplicable vigente.

CAPITULO VII

RETRIBUCIONES

Art. 24. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Aniñón serán las siguientes:

- Salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo.
- Salario base: La cuantía del salario base será la que corresponda a cada trabajador/a en función del grupo retributivo (anexo número I) al que pertenezca, referida a catorce mensualidades. (Anexo número II).
- Antigüedad. Se devengará por catorce mensualidades. (Anexo número II). Se reconocerá toda la antigüedad que se tenga en el Ayuntamiento.

— PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Las pagas extraordinarias serán semestrales, tendrán la cuantía de una mensualidad completa (salario base, antigüedad, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo) cada una de ellas se percibirán en junio y en diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados.

Art. 25. Plus de convenio.

Consistente en una cantidad referida a catorce mensualidades, según el nivel asignado al puesto que desempeñe el trabajador/a (anexo número III).

	Mínimo	Máximo
Grupo A	22	30
Grupo B	19	26
Grupo C	16	22
Grupo D	13	18
Grupo E	9	14

Art. 26. Complemento del puesto de trabajo.

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

Art. 27. Gratificaciones.

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

Art. 28. Desplazamientos.

Al trabajador/a que en su jornada Laboral haya de realizar desplazamientos por motivos del servicio, el Ayuntamiento pondrá a su disposición los medios necesarios para ello. De no ser así, el trabajador optará entre el uso de vehículo propio, abonándole los kilómetros que realice a razón de 0,22 euros, en su defecto, el importe del transporte público colectivo, abonándosele en la nómina.

Si el trabajador/a tuviese que pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 60 euros por alojamiento. Las dietas por manutención se cifran en la cantidad de 38 euros por dieta entera, entendiéndose aquella que incluya al menos dos comidas, y de 19 euros la media dieta.

Art. 29. Horas extraordinarias.

Se permiten un máximo de ochenta horas extraordinarias al año; se abonarán en metálico o en tiempos equivalentes de descanso a elección del trabajador. La equivalencia de las horas será de dos horas de descanso en el caso de una hora hecha en domingo, sábado, festivo o nocturna o de 1,5 hora de descanso en el resto de los casos.

Art. 30. Anticipo.

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

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

Art. 31. Estructura de la nómina.

La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

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

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

Art. 32. Incapacidad temporal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, tendrán la consideración de situaciones determinantes de IT.

a) Las debidas a enfermedad común o profesional, y accidente, sea o no de trabajo.

b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

Siguiendo la línea de acomodo global al sistema general de Seguridad Social, la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional para este personal, se llevará a través de la mutua de accidentes, conforme a los acuerdos municipales y a la normativa vigente sobre entidades aseguradoras.

En caso IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá el 100% de sus retribuciones salariales de estar en activo a partir del primer día de baja y hasta un máximo de cuatro meses. En caso de derivarse de enfermedad profesional o accidente laboral el 100% de las retribuciones salariales se percibirá durante todo el tiempo de la incapacidad temporal. Lo dispuesto anteriormente también afectará, proporcionalmente, a las pagas extra.

CAPITULO VIII MEJORAS SOCIALES

Art. 33. Mejoras sociales.

Los trabajadores disfrutarán, en el momento de cumplir los veinte años de servicio, una única paga gratificadora, equivalente a una mensualidad bruta.

Art. 34. El Ayuntamiento concertará con una entidad de seguros para sus trabajadores, en el momento de cumplir los cinco años de servicio, un seguro de vida, garantizando los riesgos de fallecimiento, accidente e incapacidad permanente en cualquier grado, por una cobertura que a continuación se señala.

- Fallecimiento:
 - Por cualquier causa, 12.000 euros.
 - Gastos sepelio, máximo 300 euros.
 - Gastos testamentaria/sucesiones, máximo 300 euros.
 - Capital orfandad por accidente, 6.000 euros.
 - Capital adicional fallecimiento por accidente, 12.000 euros.
 - Capital adicional fallecimiento por accidente circulación, 12.000 euros.
- Enfermedades:
 - Renta mensual por enfermedad crítica, 120 euros.
 - Capital adicional enfermedad grave, 3.000 euros.
- Invalidez absoluta y permanente:
 - Renta mensual, 120 euros.
 - Renta adicional invalidez por accidente, 120 euros.
 - Renta adicional invalidez por accidente circulación, 120 euros (duración máxima renta ciento veinte meses. Posibilidad de convertir a capital).
- Dependencia severa/gran dependencia:
 - Renta mensual, 120 euros (duración máxima renta ciento veinte meses. Posibilidad de convertir a capital).

CAPITULO IX SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 35. El delegado de prevención.

Constituye la representación de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las competencias del delegado de prevención serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contrastará con el crédito estrictamente necesario.

Art. 36. Medidas preventivas.

Los trabajadores/as 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/as.

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

Art. 37. Revisiones médicas.

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

En caso de que el/a delegado/a de prevención considere necesario, en función de la actividad de determinados servicios, una periodicidad menor o una revisión más específica se realizará de conformidad con sus resoluciones. Se realizará un reconocimiento médico inicial antes de la firma del contrato de trabajo.

Art. 38. Protección de la salud.

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

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

La Corporación y el trabajador/a afectado/a se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo. Consolidada esta situación, el trabajador/a pasará a desempeñar las funciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo, garantizándole en todo caso las retribuciones fijas procedentes de su anterior situación (sueido base, plus de convenio que viniese percibiendo).

Art. 39. Vestuario.

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

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

Art. 40. Asesoramiento y defensa legal.

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

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

CAPITULO X

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Art. 41. La representación sindical es el órgano interlocutor de los sindicatos que han obtenido representación en la Administración Local. En las materias que sean objeto de negociación participarán los sindicatos que hayan obtenido el 10% en las elecciones sindicales de la Administración Local del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Art. 42. Derechos sindicales.

El delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

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

Art. 43. Derecho de reunión.

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

CAPITULO XI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 44. Faltas disciplinarias.

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

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

Art. 45. Faltas leves.

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

Art. 46. Faltas graves.

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los demás trabajadores/as independientemente de su categoría profesional.
- b) En incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración manifiesta con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) La desconsideración o abandono de las normas y medidas de seguridad, cuando derivase riesgo para la salud y la integridad física del trabajador/a o de los trabajadores/as.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores/as.
- i) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, materiales o documentos.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas.

Art. 47. Faltas muy graves.

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo, como a la Corporación o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos o informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de cinco días.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas de diez días en seis meses o más de veinte días en un año.
- f) El incumplimiento de las normas de compatibilidad, cuando se le haya denegado la misma.
- g) La reincidencia de faltas graves que tengan sanción, en un año.
- h) La obtención de beneficios económicos, de los administrados.
- i) El acoso laboral (sexual, físico o psíquico), ya sea verbal o físico.
- j) Toda conducta que contravenga lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- k) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo en el Ayuntamiento.

Art. 48. Sanciones o faltas.

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de cinco días a seis meses.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo no superior a tres años, ni inferior a seis meses.
 - Despido disciplinario.

Art. 49. Tramitación de expedientes.

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

Art. 50. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

- a) Leves: A los seis meses.
- b) Graves: A los dos años.
- c) Muy graves: A los tres años.

Dicho plazo queda interrumpido por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar, siempre que la duración del mismo no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

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

Art. 51. Faltas superiores.

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

Art. 52. Procedimiento de denuncia.

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

Art. 53. Presunción de inocencia.

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

ANEXO I

Grupo de clasificación

El personal al servicio del Ayuntamiento de Aniñón tendrá los siguiente grupos:

- Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- Grupo B: Titulado Medio, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente.
- Grupo C: Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo Grado o equivalente.
- Grupo D: Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
- Grupo E: Certificado de Escolaridad.

Categoría profesional

- Grupo A:
 - Arquitecto municipal.
- Grupo B:
 - Trabajador/a social.
 - Técnico de Prevención, Administración y Gestión.
 - Profesor/a de Educación de Personas Adultas.
- Grupo C:
 - Encargado/a.
 - Auxiliar administrativo/a.
 - Bibliotecario/a.
 - Educador/a infantil.
 - Monitor/a de tiempo libre.
 - Socorrista.
- Grupo D:
 - Oficial 1.ª.
 - Oficial 2.ª.
- Grupo E:
 - Operario-peón.
 - Auxiliar de ayuda a domicilio.
 - Limpiador/a de edificios.

ANEXO II

Distribuciones básicas 2010

Grupos	Salario base	Trienios
A	1.161,30	45,85
B	855,37	31,14
C	731,71	26,84
D	600,75	17,93
E	548,47	13,47

Complemento de puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Nivel plus convenio	Complementos
Trabajadora social		119,70
Profesor adultos		240,42
Técnico prevención, administración y gestión		119,70
Encargado	18	368,31
Auxiliar administrativo	14	40,93
Oficial de 1.ª	18	358,08
Oficial de 2.ª	14	113,00
Operario peón	14	112,34
Monitor educación infantil	14	71,62
Limpiadora edificios	14	51,16
Bibliotecaria	14	

Otros servicios

Horas extraordinarias

Grupos	Laborales	Festivos
B	24	29
C	20	25
D	15	20
E	13	18

ANEXO III
Plus de convenio 2010

Nivel	Euros mes
30	946,22
29	849,46
28	814,02
27	778,59
26	683,92
25	607,58
24	572,15
23	536,74
22	501,28
21	465,91
20	433,29
19	411,51
18	391,57
17	367,96
16	346,23
15	324,44
14	302,51
13	280,90
12	259,11
11	237,37
10	215,60
9	204,73
8	193,81
7	182,95
6	172,06
5	161,16
4	144,85
3	129,56
2	112,23
1	95,92

Disposiciones adicionales

Adición 1.ª 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 a cónyuge y a los familiares de éste, se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Adición 2.ª Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría.

Al trabajador/a que se le asignen funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría que tenga asignada y la función que efectivamente realice; o como compensación a la diferencia retributiva, a la reducción de jornada que se establezca de mutua acuerdo.

Adición 3.ª Valoración de puestos de trabajo.

Durante el primer trimestre de 2009, se realizará una valoración de puestos de trabajo, cuyo concepto retributivo anual, se dividirá en catorce partes y se incluirá en el complemento de puestos de trabajo.

Adición 4.ª Contratos temporales.

El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de referencia de doce meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido.

A la finalización de estos contratos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio o la que legalmente se pueda llegar a establecer.

Adición 5.ª Antigüedad.

Si cumple trienio del 1 al 15 el día 1 del mes en curso y del 16 al 31 el mes siguiente.

Adición 6.ª Disponibilidad.

Para las horas y días no laborables, se establecerá un turno de disponibilidad entre los encargados y oficiales de 1.ª a los efectos de estar localizables ante avisos imprevistos e incidencias. En función de la urgencia, y tras su evaluación, el trabajador/es disponible/s por turno deberá/n acudir al lugar de la incidencia para acometer las tareas que resultaren precisas, teniendo en este caso derecho a percibir, por tal salida y prestación de servicios, el importe que resulte por las horas extraordinarias efectivamente realizadas.

INCIDENCIA DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012 EN EL CONVENIO DEL AYUNTAMIENTO DE ANIÑÓN

TITULO I: MEDIDAS DE REORDENACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- Durante el año 2012 las retribuciones del personal no podrán experimentar ningún incremento respecto de lo vigente en fecha 31-12-2011
- Igualmente durante año 2012 no podrá realizar aportaciones a planes de pensiones empleo o seguros colectivos que incluyan la cobertura de contingencia de jubilación.
- Año 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo que se trate de la ejecución de procesos selectivos de ejercicios anteriores; no será de aplicación en los sectores y administraciones en los que la tasa de reposición se fija en el 10%.

ARTÍCULOS 2 A 4: PAGA EXTRA DE DICIEMBRE 2012:

- Establece la supresión de la paga extra de Diciembre del año 2012, salvo para aquellos casos en los que no se alcance, en jornada completa, en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional

ARTÍCULO 7: MODIFICACIÓN DEL ART. 32 DEL EBEP:

- Se posibilita, con carácter excepcional, la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, cuando concurra causa grave de interés público. En este caso se deberá informar a las Organizaciones Sindicales.

ARTÍCULO 8: MODIFICACIÓN DEL ART. 48 Y 50 DEL EBEP:

- Se reducen los días de libre disposición de seis a tres (art. 48)
- Se suprime "como mínimo" 22 días hábiles de vacaciones (art. 50)
- Se suprime los días adicionales por antigüedad: Tanto vacaciones como por asuntos particulares.
- DT 1º: Permite disfrutar para el año 2012 conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de el Real Decreto-Ley

ARTÍCULO 9: INCAPACIDAD TEMPORAL:

- Cada Administración Pública establecerá la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social en lo referido a la Incapacidad Temporal, tanto para el personal funcionario incluido en el Régimen General como para el

personal laboral. En concreto para los casos de contingencias comunes no se podrá superar los siguientes: 3 primeros días, 50%; del día 4 al día 20, el 75% de las retribuciones.

ARTÍCULO 10: PERMISOS SINDICALES:

- El tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, dispensas de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales se limitan a los estrictamente reconocidos en el Estatuto del Trabajador, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto Básico del Empleado Público

Zaragoza a 18 de Diciembre de 2012

Fdo: xxxxxxxxx