

Título del convenio	AYUNTAMIENTO DE AINZON. PERSONAL LABORAL
Código convenio	5004090
Tipo de convenio	Empresa
Ámbito del convenio	Zaragoza
Vigencia del convenio	20/10/2005 a 31/12/2007
Boletín	Boletín Oficial de Zaragoza. Número 18 de 25 de Enero de 2006
Sección	SECCION QUINTA
Órgano emisor	SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO
Enlace al Boletín	http://benasque.aragob.es:443/cgi-bin/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=103595951414

Visto el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Ainzón (código de convenio 5004090), suscrito el día 20 de octubre de 2005 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 28 de diciembre de 2005, 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, 29 de diciembre de 2005.

- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Ángel Martínez Marco.

TEXTO DEL CONVENIO:

Capítulo I. - Condiciones generales

Artículo 1.º Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja en el Ayuntamiento de Ainzón, 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, y convenios especiales.

Art. 2.º Ámbito territorial.

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

Art. 3.º Ámbito temporal.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

El presente convenio entrará en vigor a la firma del mismo, finalizando el 31 de diciembre de 2007, salvo las retribuciones, que serán actualizadas a 1 de enero de 2005 (Ley de Presupuestos para el 2005 y años sucesivos) y aquellos artículos en que se exprese otra fecha.

Capítulo II. - Comisión de seguimiento, denuncia y prórroga

Art. 4.º Comisión de seguimiento.

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

(Cuatro miembros).

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

Estas podrán estar asistidas por sus asesores y podrán poner en conocimiento de la comisión cuantos conflictos, irregularidades y discrepancias puedan suscitarse de la interpretación y aplicación del convenio.

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

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

Art. 5.º Denuncia del convenio.

La denuncia del acuerdo se efectuará 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 afecte al calendario laboral a lo aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el acuerdo.

Capítulo II. - Condiciones más ventajosas

Art.7.º Condiciones más favorables.

La entrada en vigor de este acuerdo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

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.

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.

Capítulo IV. - Permanencia y asistencia al trabajo

Art. 9.º Jornada laboral.

La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Ainzón será como norma general de 1.647 horas anuales, de 37,5 horas semanales; en jornada normalizada, excepto los puestos que por sus especiales características deban prestar otro diferente, el horario de trabajo se pactará cada año.

Específicamente, en lo relativo a la guardería infantil se estará a lo pactado por la empresa con los trabajadores, preponderando siempre y en todo momento el buen funcionamiento y necesidades de prestación del servicio.

Art. 10. Pausa laboral.

Los trabajadores que realicen una jornada normalizada disfrutarán de una pausa por un período de veinte minutos, computables como de trabajo efectivo, distribuyéndose en atención a las necesidades de los servicios y más de seis horas continuas de trabajo.

Art. 11. Calendario laboral.

Los días de fiesta no recuperables serán los que cada año se establezcan por las distintas administraciones.

El calendario laboral anual será pactado con los trabajadores de cada servicio 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 tendrán derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos propios.

El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En todo caso deberá estar presente el 50% del personal adscrito al servicio, unidad o turno cuando así estuviera distribuido.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

El disfrute de estos días deberá comunicarse con antelación de al menos dos días al Ayuntamiento, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que hayan sido comunicados, salvo autorización previa.

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.

Estos días se entenderán en detrimento de la jornada máxima anual.

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

Art. 13. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días laborables, partidas en dos períodos como máximo, excepto en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado.

En este concepto no se considerará laborable el sábado.

El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de 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 divididas en dos períodos.

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:

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

De no llegarse a un acuerdo, se determinará un sistema rotativo para años sucesivos en cada servicio.

A las vacaciones no podrá 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.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

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

-Dos días hábiles por fallecimiento, accidente u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos y hermanos, y cuatro días cuando el hecho sea en una localidad distinta, fuera de la Comarca.

Caso que la hospitalización sea de duración inferior al permiso establecido, se estará a ese preciso período.

-Hasta dos días hábiles por fallecimiento, accidente u hospitalización de abuelos, nietos, hijos políticos, padres políticos, abuelos del cónyuge y cuñados, y cuatro días cuando el hecho sea en una localidad distinta, fuera de la Comarca.

Caso que la hospitalización sea de duración inferior al permiso establecido, se estará a ese preciso período.

-Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de hijos.

-Un día por traslado del domicilio habitual.

-Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

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

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

-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.

-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, desplazamiento, etc.

Posteriormente se justificará de forma documental esa actividad.

-Para la realización defunciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente previa solicitud por escrito con antelación suficiente).

-Acompañar a personas dependientes (hijos y padres) al médico con un máximo anual de quince horas.

Art.15. Licencias.

a) Licencia por matrimonio.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

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.

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

b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

De conformidad con lo establecido en la Ley 39/1999 y Ley 3/1989, de 3 de marzo, y aplicando como mejora social lo dispuesto en la misma, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

Se establecen dos semanas de mejora social y 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.

Caso de que se agoten las dos semanas y el parto no se haya producido, la embarazada solicitará la baja voluntaria por descanso maternal, enlazando con el período de dieciséis semanas ininterrumpidas que establece la ley, que será autorizado por la M.I. Alcaldía.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado tiene entre 0 meses y 10 años, la suspensión tendrá una duración máxima de doce semanas, contadas, a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o adopción, bien 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.

Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de 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.

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.

El trabajador/a en situación de IT por 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.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

La trabajadora gestante podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente.

Este cambio no supondrá en caso alguno, modificación de su categoría ni de sus retribuciones, a excepción de aquellos pluses que se perciban por la realización de una función determinada.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Art. 16. Otras licencias.

En lo referente a otras licencias no recogidas en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 17. Situaciones laborales.

En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento, 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, y demás 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 vida familiar y laboral de las persona trabajadores.

Art. 19. Excedencias.

De acuerdo con la normativa existente en materia de función pública, la situación de excedencia obedecerá a alguna de las siguientes causas:

- Por incompatibilidad al prestar servicios en el sector público (indefinida).
- Por interés particular (hasta quince años).
- Por agrupación familiar (de dos a quince años).
- Para el cuidado de hijos o familiares (hasta tres años).
- Por cargo sindical (indefinida).
- Voluntaria incentivada (hasta cinco años).
- 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 por tales y por maternidad; en la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

laboral, en el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo; en el Reglamento General de Situaciones Administrativas, y demás disposiciones vigentes.

Con la finalidad de profundizar en la filosofía marcada por la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, las entidades locales se comprometen a mantener el derecho a la reserva del puesto de trabajo de las excedencias que se soliciten para el cuidado de hijos o familiares.

Art. 20. Acceso, promoción y formación del personal.

La oferta de empleo público deberá precisar la relación con cada plaza los requisitos exigidos para acceder a la misma.

Toda selección del personal deberá realizarse mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición.

El procedimiento de acceso a cualquiera de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento, quedará garantizado por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En caso de contratación de algún trabajador por necesidades urgentes y/o porque así lo decidiera la entidad local, previo informe a los representantes de los trabajadores, se recurrirá a la forma de contratación más ágil (INAEM, convocatoria urgente, etc.).

Art. 21. Promoción interna.

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

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

Art. 23. Formación del personal al servicio del Ayuntamiento.

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.

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

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

Capítulo VI. - Derechos y deberes

Art. 24.

Los trabajadores municipales afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en:

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley 23/1988, de 28 de julio.
- Ley 3/1989, de 3 de marzo.
- Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero, que modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.
- Resolución de la Secretaría de Estado para las Administraciones Públicas.
- Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.
- 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.
- Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Y demás disposiciones que desarrollen la citada legislación y sean de aplicación al personal laboral.

Capítulo VII.- Retribuciones

Art. 25. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores el Ayuntamiento de Ainzón 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 1) al que pertenezca, referida a catorce mensualidades.

Anexo número II.

Antigüedad.

- Se devengará por catorce mensualidades y en proporción a la jornada realizada.

Anexo número II.

Pagas extraordinarias:

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

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

Art. 26. 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.

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse [AQUI](#)

(Para poder leer los documentos es necesario el lector Adobe Acrobat)

27. 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. 28. 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 mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la terminación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores.

Art. 29. 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 0,17 euros o, en su defecto, el importe del transporte público colectivo; abonándosele en la nómina.

Las dietas por desplazamiento y/o pernocta se sujetarán a lo establecido en la normativa fiscal vigente.

Art. 30. Horas extraordinarias.

Se establece la prohibición de realizar horas extraordinarias, siendo solamente realizables las que sean estructurales, en el supuesto de que hayan sido autorizadas su realización por el Ayuntamiento; se abonarán hasta un máximo de ochenta al año, o bien en período de descanso, siendo cada hora normal trabajada por una y media de compensación, o si es hora festiva o nocturna a razón de dos horas de compensación, a elección del trabajador.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

Art. 31. 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 podrá concederse licencia sin sueldo o jubilación anticipada sin haberse reintegrado con anterioridad la parte del anticipo que quede al Ayuntamiento.

Art.32. Estructura de la nómina.

La nómina estará estructurada como mínimo por los siguientes conceptos:

- Nombre y apellidos.
- Puesto que ocupa.
- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de convenio.
- Complemento de puesto de trabajo.
- ILT 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.

Capítulo VIII. - Asistencia sanitaria

Art. 33. Asistencia sanitaria municipal.

La asistencia sanitaria del personal laboral al servicio de este Ayuntamiento circunda en torno al sistema de la Seguridad Social, establecido para todo el personal que cotiza según dicho régimen, a través de lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Este mismo sistema será de aplicación en lo referente a la asistencia sanitaria en vacaciones y a la medicina de ambulatorio.

Art.34. Incapacidad temporal.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

De conformidad con lo establecido en el artículo 128 del texto refundido de la Ley General de la 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, sean 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.

En los períodos de IT por accidente de trabajo las retribuciones serán al 100%.

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

Capítulo X. - Seguridad y salud laboral Art.

35. Normativa aplicable.

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

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

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

La normativa aplicable en materia de seguridad y salud laboral será:

Artículo 40.2 de la Constitución española, artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Código Penal y aquellas otras disposiciones que sean de aplicación en esta materia para todo el personal.

Art. 36. 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 elegido entre los trabajadores serán como mínimo las establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, para su actividad contará con un crédito horario de quince horas mensuales.

Art. 37. Medidas preventivas.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

La Corporación se compromete a cumplir la legislación vigente y las directivas de la Unión Europea dictadas al respecto.

Para ello, se proveerá de los medios técnicos y ergonómicos suficientes para cumplir con dicha normativa.

Art. 38. Revisiones médicas.

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

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

Art. 39. 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 afectado 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 (sueldo base, plus de convenio y complemento de puesto de trabajo que viniese percibiendo).

Art. 40. Vestuario.

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores que tengan este derecho y estén en servicio activo, antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, se ajustará a lo acordado con el delegado de prevención.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

Art.41. 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, salvo dolo o negligencia grave por parte del trabajador.

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.

Capítulo XI. - Derechos de representación, asociación y reunión

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 según la Ley 9/1987, 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 de personal tendrá las siguientes competencias:

1. ^a Recibir información previa sobre:

-En todos los asuntos relacionados con el personal del Ayuntamiento.

-Recibir información de los datos necesarios del presupuesto ordinario en relación con el personal y su contratación.

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

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

4.^a 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 por escrito a la Alcaldía y con antelación suficiente de al menos cuarenta y ocho horas, 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.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

Art. 43. Derecho de reunión.

1.º Están legitimados para convocar una reunión:

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

2.º Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por la Alcaldía y se convocará a la totalidad del colectivo de que se trate.

3.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.

Capítulo XII. - Régimen disciplinario

Art. 44. Faltas disciplinarias.

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

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

Art. 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) La no realización de los partes diarios de trabajo.
- h) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, incluida la falta de higiene personal.
- i) 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 independientemente de su categoría profesional.
- b) El incumplimiento de las instrucciones de los responsables y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven 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 riesgos para la salud y la integridad física del trabajador/a o de los trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, siempre que de tal abandono se deriven perjuicios graves para personas, expedientes o cosas.
- g) La simulación de enfermedad o accidente, sea este de trabajo o no.
- h) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores.
- i) La disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños a la conservación de los locales, material o documentos.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La reincidencia en la comisión de altas leves, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sancione por las mismas.
- ll) 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 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.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

- 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 a faltas.

a) Por faltas leves.

-Amonestación por escrito.

-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 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:

-Leves:

A los quince días.

-Graves:

A los veinte días.

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

-Muy graves:

A los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos 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 automática mente a los seis meses de la sanción.

Art. 51. Faltas superior.

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.

Art. 53. Presunción de inocencia.

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

ANEXO I

Grupo de clasificación

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

Ayto. Ainzon [Convenio p.laboral 2005-2007]

- 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.

Categorías profesionales:

- Grupo A: Técnico de Administración general. Técnico de Administración especial.

Licenciados.

- Grupo B: Diplomado universitario.
- Grupo C: Administrativo. Técnico auxiliar de jardín de infancia o de juventud.
- Grupo D: Oficiales de oficio. Auxiliar administrativo. Encargado de servicios múltiples. Auxiliares de jardín de infancia.
- Grupo E: Ayudantes de oficio operario-peón-peón de limpieza. Ordenanza-subalterno.

ANEXO II

Esta norma contiene tablas, puede consultarlas en el boletín correspondiente.

Adicional 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 al cónyuge y a los familiares de éste se entenderán aplicadas a las uniones de hecho.

Adicional 2.^ª - Reconocimiento del desempeño de funciones de superior categoría El trabajador/a al 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 mutuo acuerdo.

Adicional 3.^ª - Regularización y revisión salarial La regularización salarial de los trabajadores cuyos salarios estén por debajo de lo marcado por las tablas recogidas en los anexos II y III se realizará en el plazo de ocho años.

Además, todos los años se actualizarán las retribuciones según marque la LPG del Estado.