

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: AYUNTAMIENTO DE BALTANÁS

Expediente: 34/01/0010/2017

Fecha: 16/02/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34000662011995.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del **Ayuntamiento de Baltanás**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 19-01-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 16 de febrero de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AYUNTAMIENTO DE BALTANÁS

CAPÍTULO I. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1º- Partes contratantes.

El presente acuerdo se establece entre el Excmo. Ayuntamiento de Baltanás y el personal laboral y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes.

Artículo 2º- Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal laboral fijo o contratado temporal. La aplicación de este Convenio se entiende extendida a todos los centros de trabajo y dependencias municipales existentes en el momento de la ratificación de este Convenio, así como aquellos que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3º- Ámbito temporal.

El presente acuerdo comenzará su vigencia el día 1 de enero del año 2017, finalizando la misma el 01 de enero de 2020.

De no producirse denuncia expresa de alguna de las dos partes antes de su vencimiento, se entenderá prorrogado de año en año, salvo lo relativo a retribuciones, que se actualizarán según lo dispuesto en la Ley General Presupuestos Estado para cada año.

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 mismo, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, 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.

Se tendrá por nula y no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores de cualquier beneficio establecido en el presente.

Artículo 4º- Denuncia.

Cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá denunciar formalmente el Convenio en el último trimestre del año.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantendrá aquél en todo su contenido.

En el plazo de un mes de la referida denuncia, se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora, que tendrá la misma composición y forma de funcionamiento que la Comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio

Iniciada la negociación, el Ayuntamiento pondrá a disposición de los sindicatos la documentación necesaria para la misma y la ampliará en los términos en que éstos lo soliciten, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 5º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible que, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Igualmente, sólo serán válidos los acuerdos negociados entre la representación legal de los trabajadores y la Corporación.

Artículo 6º- Consideración más favorable.

La interpretación de las disposiciones acordadas en el presente Convenio, así como en caso de concurrencia de varias disposiciones legales se realizará de forma más favorable a los empleados públicos.

Artículo 7º- Consideración de cónyuge.

A los efectos de lo establecido en el presente convenio, todas las referencias hechas a los derechos de los cónyuges, se extienden también a las parejas de hecho que con independencia del sexo estén inscritas en el registro correspondiente.

Artículo 8º- Declaración de principios sobre no discriminación.

El convenio colectivo pondrá especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 9º- Actualización.

Durante el mes de enero de cada año, el Ayuntamiento publicará la actualización de todos los conceptos económicos a los que hace referencia el presente convenio, según se establezca en cada caso por la Ley General de Presupuestos del Estado publicada para cada año.

CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 10.- Comisión de aplicación e interpretación del convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que interpretará, mediará y arbitrará las materias contenidas en el mismo.

1.- Composición:

- Esta comisión estará compuesta por cuatro miembros:
 - Dos en representación del Ayuntamiento.
 - Dos en representación de los trabajadores, pertenecientes a los Sindicatos firmantes del presente Convenio.
- Se constituirá dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio.

- La representación de los trabajadores estará compuesta por el Delegado Sindical y una persona designada por la anterior, pudiendo llevar como asesores a un máximo de dos personas pertenecientes o no al Ayuntamiento, con voz y sin voto.
- La presidencia de la Comisión corresponde a la Alcaldesa, quien convocará la misma a instancia de una de las partes, debiendo reunirse en un plazo no superior a veinte días a partir de la fecha de la solicitud.
- El Secretario o Secretaria del Ayuntamiento, o persona en quien delegue deberá estar presente en las reuniones para levantar el correspondiente acta.
- Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión y tendrán, la misma eficacia que lo pactado en el presente convenio, entregándose una copia a la representación social.

2.- Funciones:

- Interpretación, estudio, vigilancia de la aplicación y grado de cumplimiento del convenio.
- Estudio de todas las reclamaciones que sobre la aplicación del convenio pudieran presentar los afectados.
- Estudio y adaptación al presente convenio de todas aquellas nuevas disposiciones que pudieran entrar en vigor y de nuevas categorías profesionales no recogidas en este convenio.
- Las que se atribuyan expresamente en éste Convenio y demás legislación vigente.

3.- Otras:

- La comisión podrá recabar toda clase de información necesaria relacionada con las cuestiones de competencia.
- La comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya la correspondiente al siguiente convenio colectivo.
- Será considerado como tiempo de trabajo efectivo y no computarán como horas sindicales, el empleado por las personas que formen la comisión paritaria durante la asistencia a las reuniones de dicho órgano.
- Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los responsables del personal del Ayuntamiento, las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio ó el Representante Sindical del personal laboral de este Ayuntamiento.
- El intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento.
- Cláusula de inaplicación. En los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo contemplados en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de existir desacuerdo en el periodo de consultas, cuya duración no será superior a quince días, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión de Aplicación del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos a tal fin establecidos en el seno del SERLA.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11.- Organización y racionalización.

Corresponde al Ayuntamiento la organización, dirección y control del trabajo, pudiendo establecer las medidas de racionalización, mecanización y distribución del trabajo que resulten aconsejables, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, negociación e información reconocidas a los trabajadores en la legislación vigente.

Cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio de este Ayuntamiento, deberá de ser informado y en su caso negociado con la Representación Sindical.

CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESO

Artículo 12.- Criterios generales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en la normativa laboral de cada momento, de conformidad con las disposiciones legales vigentes para cada modalidad y a las específicas que figuran en el presente convenio. No obstante este Ayuntamiento manifiesta su voluntad de configurar una estructura organizativa municipal en la que el empleo estable sea el principio que la inspire.

Con el objetivo de disminuir la temporalidad en la contratación existente en la actualidad y dando cumplimiento a la legislación vigente, con la firma del presente convenio se procederá a la transformación en fijos de los contratos temporales existentes en la actualidad.

Artículo 13.- Provisión de vacantes.

Las vacantes del personal fijo que existan en la actualidad ó que se produzcan en el futuro, incluidas las de ampliación de plantilla, se proveerán con arreglo a los siguientes turnos, relacionados en orden a su relación:

- 1.- Reingreso de excedentes por cuidado de familiares.
- 2.- Reingreso del resto de excedentes.
- 3.- Promoción interna entre el personal fijo de plantilla del Ayuntamiento, siempre y cuando reúnan los requisitos fijados en la convocatoria.

Para concurrir a las pruebas de promoción interna el personal laboral fijo deberá contar con una antigüedad en la plaza de procedencia de dos años.

El acceso de promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso de turno libre, no obstante los trabajadores podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la plaza de procedencia.

Las plazas que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.

- 4.- Convocatoria pública, para el ingreso del nuevo personal a través de concurso, concurso-oposición u oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo público se negociará con la representación sindical.

Se reservará como mínimo un 5% de las vacantes convocadas para aspirantes que tengan la condición legal de persona con discapacidad.

Artículo 14.- Contratación temporal.

Podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal ó duración determinada de acuerdo con la legislación vigente, este tipo de contratos se utilizaran para atender los distintos programas o subvenciones de los que este ayuntamiento sea beneficiario, o para atender obras, servicios o acumulación de trabajos que tengan una duración de carácter temporal, así como para cubrir las sustituciones que se produzcan.

Se formalizaran siempre por escrito y no podrán concertarse a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 15.- Tribunal calificador.

La composición de los tribunales en todas las pruebas de selección para el acceso al Ayuntamiento estarán compuestos según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 16.- Periodo de prueba.

Se acordará la admisión provisional del trabajador concretándose por escrito los periodos de prueba siguientes:

- Personal técnico o equivalentes 6 meses
- Resto del personal..... 3 meses

En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnico titulados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de su misma categoría profesional, pudiendo cada una de las partes rescindir en cualquier momento la relación laboral.

La incapacidad Laboral Transitoria no interrumpirá el período de prueba.

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 17.- Clasificación según los grupos y categorías profesionales.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo este Ayuntamiento pretende equiparar la estructura retributiva del personal laboral estableciendo a tal efecto los siguientes Grupos /Subgrupos de categorías profesionales según el sistema de clasificación previsto profesional previsto en el art. 76 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto del Empleado Público.

- Grupo Profesional Ps, Enclava a los Empleados de Limpieza, Peones y Oficiales de 2º de Servicios.
- Grupo Profesional C2, Enclava a Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Biblioteca, y Encargados de Servicios.
- Grupo Profesional C1, Enclava al Personal Educación Infantil.

CAPÍTULO VI: JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

Artículo 18.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 37.5 horas semanales, con carácter general la jornada diaria será de siete horas y media al día repartidas de lunes a viernes, salvo los servicios que tengan que ser cubiertos en sábados y domingos que deberá ser en turno rotatorio entre los trabajadores, a tal efecto se elaborara el calendario laboral.

Los calendarios laborales se confeccionarán anualmente a propuesta del Ayuntamiento, mediante la negociación y acuerdo entre las partes que forman la Comisión negociadora del Convenio. Dicha negociación se llevará a cabo durante el primer trimestre del año debiendo publicarse antes del 31 de marzo de cada año. En caso de no haber acuerdo se estará a lo dispuesto por la autoridad laboral competente.

Los calendarios laborales de cada servicio deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles a tenor de la jornada laboral pactada, además de:

- Diferenciar entre horario de invierno y de verano.
- Incluir la presencia por las tardes de lunes a viernes en el polideportivo y su limpieza así como su cobertura en fines de semana, que deberá ser en turno rotatorio entre los trabajadores.
- Especificar la cobertura de los servicios en el horario de verano, que habrá de ser de lunes a domingo, con los descansos que correspondan.
- Determinar los festivos con jornada completa y número de trabajadores necesarios en cada uno de ellos.
- Determinar los festivos con jornada parcial, (relacionada sobre todo con labores de limpieza de la vía pública), y su asignación a cada trabajador por turno rotatorio.

Como norma general y sin perjuicio de lo dispuesto en el calendario laboral, los días festivos serán días no laborales.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideraran días no laborables, por regla general para el cálculo de los días laborales al año será el resultante de restar a los 365 días del año:

- 22 días laborales de vacaciones.
- 12 fiestas nacionales.
- 2 fiestas locales.
- La suma de sábados y domingos.
- Días 24 y 31 de diciembre.
- Todos los festivos que coincidan en sábado.
- 6 días de asuntos propios.

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva y demás disposiciones vigentes.

Artículo 19.- Descanso semanal.

El personal laboral en activo tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que normalmente comprenderá el sábado y el domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo.

El trabajo en sábado, domingo y/o festivo se realizará de forma rotatoria entre los trabajadores del mismo servicio.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Las gratificaciones retribuirán los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral y no podrán ser fijos en su cuantía, ni periódicos en su devengo.

En todo caso, se tratará de reducir al máximo la utilización de éste procedimiento, basándose en una correcta organización de los servicios.

La realización de servicios extraordinarios quedara restringida a aquellos casos en los que sea imprescindible y absolutamente necesaria su realización.

Los servicios extraordinarios justificados por necesidades propias de la naturaleza de la actividad que en cada caso se desarrolle, no podrán superar en cómputo anual las 80 horas por empleado.

Los servicios extraordinarios realizados fuera de su jornada normal que realicen por necesidades del trabajo ordinario del servicio serán retribuidos del siguiente modo:

- Por compensación monetaria.

A partir del 1 de enero de 2017 el precio de la hora extraordinaria será:

- Hora realizada en día laborable, 12 €.
- Hora realizada en domingo y/o festivo, 14 €.

Estas cantidades se incrementarán anualmente según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los Empleados Públicos.

ó

- Por compensación horaria de descanso.

- I. Hora realizada en día laborable, una hora y media.
- II. Hora realizada en día festivo, dos horas.

Las horas generadas durante el periodo mensual serán compensadas de una u otra forma, por acuerdo de las partes, en un plazo máximo de dos meses desde su realización.

CAPÍTULO VII: VACACIONES PERMISOS Y LICENCIAS**Artículo 21.- Vacaciones.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año natural de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborales o hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicios durante el año fuera menor.

Asimismo, tendrán derecho a disfrutar en el caso de tener completados:

- Quince años de servicios: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicios: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicios: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicios: Veintiséis días hábiles.

Se consideraran para estos efectos los sábados como días no hábiles, en el caso de jornadas especiales se consideraran hábiles los días que por planilla o calendario le corresponda trabajar al empleado público.

Las vacaciones se disfrutarán en los periodos siguientes:

- La mitad a elección del trabajador y la otra mitad a elección del Ayuntamiento.
- El periodo a elección del trabajador cuando lo quiera disfrutar entre el 1 de julio y 30 de agosto, será de la mitad del periodo que le corresponda elegir. Fuera de estas fechas podrá disfrutar de forma continuada la totalidad del periodo que le corresponda elegir.
- En los centros de trabajo en los que exista cierre vacacional en un periodo determinado los trabajadores disfrutaran de sus vacaciones coincidiendo con ese periodo.

Dentro del primer trimestre de cada año, se elaborará el calendario de vacaciones de cada trabajador.

Durante el período o períodos de vacaciones se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones.

Las vacaciones anuales no podrá compensarse ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción en la relación de empleo del trabajador (excepción hecha de la jubilación) o sea declarada ésta, en situación de excedencia o suspensión de funciones y aún no hubiera disfrutado la totalidad del período vacacional.

Igualmente todo el personal afectado por este acuerdo, y con ocasión de su jubilación tendrá derecho al disfrute del período vacacional completo de todo el año, con independencia de la fecha de jubilación. En el caso que la fecha de ésta, no comprendiera la totalidad del período de vacaciones anteriormente relacionado, disfrutará los días resultantes hasta la fecha efectiva de jubilación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad / paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T o a la del disfrute del permiso que le correspondía al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 22.- Permisos y licencias.

En cuanto a los permisos y licencias que no hace referencia el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 23.- Petición y concesión de permisos y licencias.

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el artículo anterior y siguientes deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver sin perjuicio de la obligación del beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

Los días de ausencia por motivos que no sean por vacaciones o asuntos particulares en los que no se presente documento justificativo de la mencionada ausencia, computarán de forma automática como vacacionales o de asuntos particulares, detrayéndose del crédito restante para ese trabajador en ese año. Igualmente, el resarcimiento de la ausencia no justificada podrá hacerse mediante acuerdo Ayuntamiento/trabajador.

El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye en derecho fundamental y absoluto para los empleados de este Ayuntamiento, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la institución. En todo caso y siempre que sea posible el trabajador tendrá que comunicarlo a la empresa con al menos diez días de antelación

En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con al menos diez días de antelación ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicable o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades de servicio.

En cuanto a la concesión de vacaciones, permisos y licencia, el silencio administrativo se considerará favorable.

Artículo 24.- Clases de permisos y licencias.

1.- El trabajador, previo aviso cuando fuera posible y posterior justificación en todo caso, tendrá derecho a un permiso, por algunos de los motivos siguientes y por el tiempo que se indica.

Durante el disfrute de estas licencias se tendrá derecho a la totalidad de las retribuciones, incluidas las retribuciones por objetivos.

Causas y duración de los permisos y licencias:

A) FALLECIMIENTO

A.1) Fallecimiento de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad:

Tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles consecutivos cuando el hecho se produzca en la localidad y cinco días hábiles cuando el suceso ocurra fuera de la localidad. Los días de licencia han de ser coincidentes o inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

A.2) Fallecimiento de familiares de segundo grado por afinidad o consanguinidad:

Tendrá derecho a una licencia de dos días hábiles consecutivos cuando el hecho se produzca en la localidad y cuatro días hábiles cuando el suceso ocurra fuera de la localidad. Los días de licencia han de ser coincidentes o inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

A.3) Fallecimiento de familiares de tercer grado por afinidad o consanguinidad:

Tendrá derecho a una licencia de un día hábil cuando el hecho se produzca en la localidad y dos días hábiles cuando el suceso ocurra fuera de la localidad. Los días de licencia han de ser coincidentes o inmediatamente posteriores a aquel en que se produzca el hecho causante.

B) ENFERMEDAD GRAVE

B.1) Enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad:

Tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles si el suceso que origina la licencia ocurre en la localidad y cinco días hábiles, si el familiar que origina la licencia reside fuera de la localidad. Dichos días podrán disfrutarse alternativamente. Esta licencia podrá disfrutarse a elección del Empleado Público en días consecutivos o alternos.

B.2) Enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de familiares de segundo grado por afinidad o consanguinidad:

Tendrá derecho a una licencia de dos días hábiles si el suceso que origina la licencia ocurre en la localidad y cuatro días hábiles, si el familiar que origina la licencia reside fuera de la localidad. Esta licencia podrá disfrutarse a elección del Empleado Público en días consecutivos o alternos.

B.3) Enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de familiares de tercer grado por afinidad o consanguinidad:

Tendrá derecho a una licencia de un día hábil si el suceso que origina la licencia ocurre en la localidad y dos días hábiles, si el familiar que origina la licencia reside fuera de la localidad. Esta licencia podrá disfrutarse a elección del Empleado Público en días consecutivos o alternos.

C) MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

Tendrá derecho a una licencia de quince días naturales consecutivos, que abarcará en todo caso el día del hecho generador. A estos efectos, se asimila al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente y a las parejas que si estar inscritas acrediten la convivencia de hecho por medio del el respectivo Ayuntamiento. Esta licencia podrá acumularse, a petición del interesado/a a la vacación anual o cualquier otro tipo de licencia o permiso.

D) MATRIMONIO DE FAMILIARES DEL EMPLEADO PÚBLICO

Tendrá derecho a una licencia de un día natural por matrimonio de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o dos días naturales consecutivos si se celebrara fuera de la localidad de residencia del Empleado Público. Dicho día deberá coincidir con el de celebración del matrimonio.

E) CAMBIO DE DOMICILIO

Tendrá derecho a una licencia de dos días naturales consecutivos por cambio de domicilio en la misma localidad de residencia, ampliables a tres días naturales si el nuevo domicilio está en otra localidad.

F) CONSULTA MÉDICA

Por el tiempo indispensable para acudir por necesidades propias o de un familiar hasta de primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar de primer grado, si dos o más empleados de este Ayuntamiento generan este derecho por el mismo sujeto causante, ambos podrán hacer uso del mismo, siempre que la consulta sea fuera de la localidad del lugar de trabajo.

El trabajador lo tendrá que acreditar con el correspondiente justificante de asistencia al médico donde se indique lugar, fecha, hora de consulta y salida.

G) ESTUDIOS

Para la realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, con subordinación a las necesidades del servicio y previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, los trabajadores podrán solicitar licencias por el tiempo que aquellos duren. En cuanto a la duración de las mismas y requisitos para su concesión se estará a lo que al respecto se acuerda en la Comisión de Formación de esta Administración.

Durante la licencia a que se refiere el párrafo anterior se tendrá derecho a percibir las retribuciones básicas. Si se trata de órdenes o comisiones de servicio, el interesado percibirá la totalidad de sus retribuciones, sin perjuicio de la consideración, cuando proceda, de residencia eventual a efectos de indemnizaciones por razón del servicio.

El día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente, se tendrá el día completo, cuando se participe en pruebas ó exámenes de acceso a la Función Pública, tanto en Ofertas de Empleo Público, como Bolsas de Trabajo de cualquier Admon. Pública.

H) DEBER INEXCUSABLES

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Entre otros, se considera deber inexcusable:

- H1) La asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.
- H2) La asistencia a plenos, comisiones Informativas o de gobierno de las Entidades Locales, por los miembros de las mismas
- H3) La asistencia a reuniones o actos, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en asociaciones cívicas que hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la administración.
- H4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral.
- H5) Por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.

I) ASUNTOS PARTICULARES

A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el trabajador podrá disfrutar hasta seis días laborables de permiso por asuntos particulares, incrementándose en su caso, en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, y en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra. Tales días no podrán acumularse, a las vacaciones anuales retribuidas salvo acuerdo por las partes.

Su disfrute podrá realizarse a lo largo del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, el personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

J) LACTANCIA

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Igualmente el empleado público podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

K) MATERNIDAD

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores, Ley de Igualdad y demás disposiciones vigentes.

L) PATERNIDAD

Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Esta licencia se incrementará en dos días más por cada hijo a partir del segundo y podrá disfrutar a elección del trabajador en jornada completa o parcial, con un mínimo del 50%.

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

En todo caso, se estará a lo que se disponga en las normas reguladoras en esta materia vigente para cada momento.

M) ADOPCIÓN

Permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

N) FUNCIONES SINDICALES

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determina las disposiciones legales vigentes.

Ñ) NACIMIENTO DE HIJOS PREMATUROS

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

O) GUARDA LEGAL

Quienes por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de las retribuciones que corresponda.

Cuando dos trabajadores tuvieren a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

P) CUIDADO DE FAMILIARES

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

3.- Para los permisos y licencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Para la conciliación de la vida familiar y laboral se estará a lo dispuesto en Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras en general, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, y demás disposiciones vigentes.

Y de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre Prevención de Riesgos Laborales. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, así como cualquier otra norma reglamentaria que se disponga y que regule esta materia.

Artículo 26.- Despido.

Este ayuntamiento se compromete al mantenimiento de los puestos existentes, acudiendo al despido por los cauces regulados en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII: FORMACIÓN**Artículo 27.- formación y perfeccionamiento profesional.**

El Ayuntamiento de Baltanás concederá permiso a sus trabajadores y trabajadoras para acceder a la realización de cursos para su formación, promoción y perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, que tengan relación directa con su puesto de trabajo y estén incluidos dentro de los Planes de Formación Continua de las Administraciones Pública y que estén organizados por el Ayuntamiento de Baltanás, Administración Autonómica, Diputación Provincial, FRMP y Organizaciones Sindicales.

En el caso de que los cursos se desarrollen fuera del horario de trabajo, el tiempo de asistencia a dichos cursos tendrá la consideración como de trabajo efectivo en la cuantía del 25%.

Se implementará la organización de programas de recalificación, adaptación profesional y promoción para los empleados que por diversas razones hayan estado en situación de suspensión del contrato de trabajo.

Incluir en los programas de formación cursos “abiertos” a todas las categorías laborales, a fin de evitar que la formación sirva únicamente para el reciclaje en las categorías profesionales más bajas, para romper la barrera interpuesta a las mujeres en profesiones de mayor contenido y cualificación.

CAPÍTULO IX: SALUD LABORAL

Artículo 28.- Prevención de riesgos laborales.

El Ayuntamiento y su personal en el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen y obligan a la observancia y cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos.

En los centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán las medidas de Seguridad y Salud Laboral reguladas en la normativa vigente, aplicándose íntegramente la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá elaborar un Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral con carácter trianual, documentado y realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales donde se recogerán al menos los siguientes contenidos: evaluación de riesgos inicial y actualizada, la información y la formación a los trabajadores y a los Delegados/as de Prevención, las medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud a todos los trabajadores y trabajadoras.

El Ayuntamiento garantizará y adecuará el cambio de puesto durante el embarazo y lactancia cuando las condiciones puedan afectar a la madre y/o al feto y así sea especificado por el facultativo correspondiente. Dicho cambio no supondrá una reducción de los derechos económicos y profesionales de la mujer trabajadora.

Artículo 29.- Riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

En el caso de que el Ayuntamiento no hubiere adaptado un puesto de trabajo cuando una mujer embarazada está en situación de riesgo, la trabajadora podrá ausentarse del trabajo con un retribución del 100% de su base de cotización.

Artículo 30.- Acoso moral y sexual.

Acoso moral: Se entiende como tal las prácticas laborales consistentes en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el personal por sus superiores, compañeros, compañeras o ambos, y que afecten o atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada.

Acoso sexual: Se refiere a toda conducta verbal, no verbal o física no deseada de índole sexual con el propósito y el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

El Ayuntamiento se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Artículo 31.- Reconocimiento médico.

La vigilancia de la salud se efectuará de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, siendo de carácter voluntario para el trabajador, al que se le supone que presta su consentimiento cuando acude a los reconocimientos periódicos establecidos, siendo esta vigilancia por cuenta del Ayuntamiento.

Se exceptúan de esta voluntariedad para el trabajador, previo informe de la representación sindical de los trabajadores, los supuestos previstos en el mismo artículo antes citado.

Además de la vigilancia de la salud, se hará una revisión médica anual en el primer trimestre de cada año a todos los trabajadores, con cargo al Ayuntamiento, siendo voluntario para el trabajador que lo solicite. El resultado de las pruebas tendrá carácter estrictamente confidencial.

Artículo 32.- Responsabilidad Civil.

El Ayuntamiento de Baltanás, se hará cargo en su totalidad de los daños y de las indemnizaciones económicas que como consecuencia del desarrollo del trabajo o como consecuencia de este, sean exigibles a sus trabajadores.

Artículo 33.- Ayudas por accidente.

El Ayuntamiento, indemnizará al empleado público y en su caso a los derechohabientes, con la cantidad de 18.000,00 € por una sola vez, en caso de fallecimiento por accidente del trabajo

o enfermedad profesional y con la cantidad de 30.000,00 € cuando por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional se produzca una invalidez permanente en sus grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez.

En caso de accidente de circulación, el Ayuntamiento se hará cargo de la indemnización del conductor, si el seguro no cubre este riesgo, en la misma cuantía con que sería indemnizado si fuese ocupante, siempre que el empleado que conduzca sufra el accidente en horario de trabajo y realizando funciones propias del puesto.

Artículo 34.- Asistencia jurídica.

1) El Ayuntamiento prestará asistencia jurídica a todos los trabajadores a su servicio en cualquier procedimiento judicial de orden civil o penal que se les incoe en el ejercicio de sus funciones, como actuaciones que se promuevan en su contra con carácter preliminar al proceso, o en el ámbito policial o gubernativo.

Dicha asistencia se hará efectiva por medio de abogado y procurador.

2) El Ayuntamiento, de acuerdo con la representación de los empleados públicos, concertará los servicios jurídicos que correspondan en cada caso, que asesorarán, defenderán y representarán al empleado público, tramitarán los documentos necesarios en cada procedimiento, acompañándole ante los Tribunales que lo requieran por actos realizados durante el servicio.

3) En caso que el trabajador manifieste su intención de recurrir una sentencia, el ayuntamiento de acuerdo con los representantes de los trabajadores determinara su pertinencia.

4) Todos los gastos que origine la asistencia jurídica correrán a cargo del Ayuntamiento.

5) El Ayuntamiento se hará cargo de la cuantía económica a la que el trabajador pueda ser condenado por actos cometidos durante el desempeño de sus funciones. El Ayuntamiento no tendrá obligación alguna con el empleado público, cuando la sanción venga motivada por haber consumido alcohol y/o drogas.

6) En el caso de detención de un empleado público, se aplicará la legislación más favorable.

Artículo 35.- Complemento por incapacidad temporal.

Cuando la situación de la incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo del 50% de las retribuciones ordinarias que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Desde 4º día al 20º día de la baja, ambos incluidos, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación reconocida por la Seguridad social sea equivalente al 75% de las retribuciones ordinarias del mes anterior de la baja.

A partir del día 21 en adelante de la baja se reconocerá un complemento retributivo que sumado a la prestación económica reconocida por la seguridad social sea equivalente al 100% de las retribuciones ordinarias del mes anterior a la baja.

Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, se reconocerá un complemento retributivo que sumado a la prestación económica reconocida por la seguridad social alcance el 100% de las retribuciones ordinarias que viniese percibiendo el trabajador en el mes anterior al de causarse la incapacidad, desde el primer día de la baja y mientras dure esta situación.

Cuando la incapacidad temporal derive en hospitalización o sea como consecuencia de la propia IT común agravada, debidamente justificada, corresponderá el 100% de las retribuciones que debieran percibir en ese momento, si no hubiera existido dicha incapacidad.

Se entiende que aunque no exista hospitalización el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones cuando la gravedad de su IT no conlleva ingreso hospitalario pero los informes médicos determinan que el trabajador no puede valerse por sí mismo y necesita asistencia de otra persona.

Artículo 36.- Jubilación anticipada.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en el momento de su solicitud.

Por acuerdo entre las partes se adquiere el compromiso en contemplar la formalización del contrato de trabajo de Relevó al 75% y 25% de la jornada si en ese momento, así lo permitiera la Ley que lo regula.

Artículo 37.- Cambio de puesto por causa de salud.

1.- Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas relacionadas con esta administración pública, ponerse en situación de peligro.

Trabajador con declaración a ración de Incapacidad Permanente Parcial, la declaración de esta situación no conlleva necesariamente el cambio de categoría profesional, ya que el trabajador puede desempeñar las tareas fundamentales de su categoría. Debe estar reconocida como tal en los informes médicos pertinentes. Se seguirán en este caso, por el orden con que figuran recogidas, las siguientes actuaciones:

- Adaptación del propio puesto del trabajador discapacitado.
- Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de la misma categoría, con las adaptaciones, en su caso, que procedan.
- Adscribir al trabajador a otro puesto de trabajo de distinta categoría profesional, de igual o inferior grupo profesional, acorde con su minusvalía.

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.- Representantes sindicales.

A efectos de lo dispuesto en este Convenio, se entenderán como representantes sindicales, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de la Sección Sindical y Delegados de Prevención.

Artículo 39.- Crédito horario.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferencial, con la única limitación de comunicarlo previamente a su inicio, si por razones de fuerza mayor el representante sindical no pudiera avisar previamente, este lo comunicará a su jefe inmediato lo mas pronto posible.

Cada miembro del Comité de Empresa y Delegado de la Sección Sindical dispondrá de quince horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones, que serán consideradas a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los Delegados de Prevención, en cuanto al crédito horario estarán a lo dispuesto en la legislación específica.

Los trabajadores de este Ayuntamiento que asistan a cualquier reunión convocada por el Ayuntamiento en calidad de asesores, se les considerarán como de trabajo efectivo, las horas que empleen en las reuniones.

Cesión de horas: El Ayuntamiento a propuesta de cada representante de los trabajadores, aprobará la cesión de parte de sus horas sindicales, con un tope máximo del 10% de horas sindicales correspondientes a cada sindicato (suma de horas del Comité de Empresa y Sección Sindical), a un trabajador del propio sindicato designado para ello, para el ejercicio de Funciones Sindicales.

No serán descontadas del crédito horario, las horas que empleen los miembros del Comité de Empresa, Delegados de la Sección Sindical y Delegados de Prevención, por los motivos siguientes:

- a) Negociación del Convenio.
- b) Reuniones de la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.
- c) Asistencia a cualquier reunión convocada por el Ayuntamiento.

Artículo 40.- Garantía personal y sindical.

Los representantes sindicales tendrán las garantías a las que se refiere el artículo del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no serán nunca inferiores a cuatro años.

Se considerará accidente laboral, a todos los efectos, el que sufra el representante sindical con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo ó de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

CAPÍTULO XI- RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 41.- Faltas disciplinarias.

- 1.- Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
- 2.- Se consideraran **faltas muy graves**, los siguientes hechos cometidos:
 - a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - c) El falseamiento voluntario de datos en informaciones del servicio.
 - d) La comisión de faltas o delitos contra la propiedad sobre los bienes y empleados.

- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- f) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas.
- g) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.
- i) Las ofensas físicas o verbales.
- j) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos esenciales en caso de huelga.

3.- Son **faltas graves**:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores 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 con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas en la Empresa, así como la no participación en las actividades organizadas por la misma y que sean necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- e) El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, en materia de prevención de riesgos, recogidas en la Ley de prevención de riesgos laborales.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) Fichar o firmar por otro trabajador.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales, herramientas o documentos de los servicios.
- k) El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- m) El incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- n) La embriaguez habitual o toxicomanías si repercutiesen negativamente en el trabajo.

4.- Son **faltas leves**:

- a) La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- b) El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
- e) El descuido en la conservación de los locales, materiales, herramientas y documentos de los servicios.
- f) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 42.- Sanciones.

1.- Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- A) POR FALTAS LEVES:
 - Amonestación por escrito.

B) POR FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

C) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

3.- El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 43.- Comunicación de sanciones.

Las sanciones motivadas por faltas graves y muy graves, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivaron.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir un delito.

Artículo 44.- Prescripción de las infracciones y faltas.**PRESCRIPCIÓN.**

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las 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.

CAPÍTULO XII.- RETRIBUCIONES**Artículo 45.- Masa salarial.**

A efecto de lo dispuesto en el presente convenio, se entiende por masa salarial, la suma de todas las retribuciones. A estos efectos se consideran retribuciones.

A) Las retribuciones básicas:

- Sueldo.
- Antigüedad (trienios).
- Complemento de destino.

B) Las retribuciones complementarias:

- Complemento específico.
- Complemento por trabajos en festivos.
- Complemento servicios cementerio.
- Otros Complementos salariales

C) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Los trabajadores a tiempo parciales o jornada reducida, experimentarán una reducción proporcional de todas y cada una de sus retribuciones.

Artículo 46.- Conceptos retributivos.

- 1.- **Retribuciones básicas:** a) Las retribuciones básicas son las que retribuyen al trabajador según la adscripción a un determinado Grupo o Subgrupo de clasificación profesional y por la antigüedad del mismo, dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extras.

Las retribuciones básicas se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y estarán integradas por el:

- **El sueldo** asignado a cada Grupo o Subgrupo según las categorías profesionales enumeradas en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- **Los trienios** que consisten en una cantidad por cada tres años de servicio, que será la establecida para cada Grupo o Subgrupo profesional.
- **Complemento de destino**, es el nivel por el que se clasifica a cada trabajador teniendo en cuenta la dificultad técnica o responsabilidad del Puesto.

1.-b) Se crea un nuevo Complemento denominado **Complemento personal de antigüedad consolidada**:

Las partes firmantes del presente Convenio pactan crear con fecha de efectos la del 01 de enero de 2017 un Complemento Personal de Antigüedad Consolidada que englobara la cuantía que los trabajadores vinieran percibiendo en concepto de antigüedad a esa fecha, calculado conforme el anterior convenio, complemento que no podrá ser absorbido ni compensado por las subidas salariales que para cada año se establezcan.

A partir del 01 de enero de 2017, el módulo de cálculo de la antigüedad para todos los trabajadores se hará conforme a lo que se establece en el siguiente párrafo:

El complemento de antigüedad estará constituido por trienios que se consideraran perfeccionados en el mes de vencimiento, los trabajadores que presten servicios continuados durante 3 o más años tendrán derecho a la percepción de trienios, que vendrán determinados según el Grupo ó Subgrupo de clasificación profesional a la que pertenezca cada trabajador y sus cuantías serán las publicadas en la Ley General Presupuestaria para cada año.

Pagas extraordinarias.- Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá al año, dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas del 100 por 100 las retribuciones Básicas mas el 100 por 100 de la retribuciones complementarias. Su devengo es anual y serán pagaderas la de verano en fecha 15 de junio y la de navidad en fecha 15 de diciembre.

2.- **Retribuciones complementarias:** la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias serán establecidas en función al nivel de destino asignado para cada puesto así como por la especial dificultad técnica, responsabilidad, disponibilidad, dedicación y el grado de interés o esfuerzo con el que el trabajador desempeñe su trabajo que se recogerán en los Complementos Salariales de **complemento de destino y complemento específico**.

2.1) **Complemento por trabajos en festivos o días no laborables.**- A los efectos de este convenio se consideraran festivos los domingos, fiestas nacionales, autonómicas y locales así como los días que según sus jornadas habituales sean no laborables.

A los trabajadores que por su contratación laboral o atendiendo a su calendario laboral trabajen en domingos o festivos, no se les abonara este plus, puesto que se entiende que ya se tuvo en cuenta a la hora de formalizar su contratación.

Por cada día completo trabajado en festivo o día no laborable el trabajador **percibirá 50 €**, la cantidad resultante se hará efectiva como máximo a los dos meses de su realización.

Estas cantidades se incrementarán anualmente según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los Empleados Públicos

2.2) **Complemento por servicios de cementerio.**- Cuando el trabajador tenga que realizar enterramientos fuera de su jornada laboral, percibirá por cada servicio realizado, un tercio de las tasas recogidas en la Ordenanza Municipal reguladora de estos servicios.

La cantidad resultante se hará efectiva en su nómina como máximo a los dos meses de su realización.

3.- **Gratificaciones por servicios extraordinarios.**

Que responderán a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Se adjunta Anexo I con tablas salariales.

Artículo 47.- Dietas.

Las indemnizaciones por razón del servicio del personal laboral del Ayuntamiento de Baltanás, se regularán según lo dispuesto en la actual ley de PGE.

Artículo 48.- Incrementos salariales.

El incremento de la masa salarial del personal laboral deberá reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

Las presentes retribuciones estarán sujetas a lo que para cada año se establezca en la Ley General de Presupuestos en lo relativo a las retribuciones del personal que presta su servicio a la administración.

*CAPÍTULO XIII: FORMAS Y DESCRIPCIÓN DEL VESTUARIO***Artículo 49º.- Normas y descripción del vestuario.**

- 1) **Duración:** La duración del presente capítulo, será indefinida.
Para su modificación será necesario el acuerdo del Ayuntamiento y los representantes de los empleados públicos.
- 2) **Ámbito de aplicación:** el vestuario facilitado por el Ayuntamiento para los puestos de trabajo del personal laboral que se especifica es de uso obligatorio. Queda prohibido:
 - El uso de otras prendas distintas a las que se relacionan en este articulado durante la jornada laboral.
 - El uso de las mismas fuera de las horas de trabajo.
- 3) **Puestos de trabajo** con dotación de vestuario de uso obligatorio:
Al personal de obras y servicios que desarrolle su trabajo habitualmente a la intemperie se le dotará de las prendas siguientes:
 - Un anorak o prenda de abrigo.
 - 1 jersey.
 - 1 pantalón de verano.
 - 1 pantalón de invierno.
 - 2 camisas de verano.
 - 2 camisas de invierno.
 - 1 par de botas de agua, según necesidad.
 - Ropa para lluvia y botas de agua según necesidad.
 - 1 par de botas o calzado de seguridad.
Para el servicio de limpieza de locales:
 - 2 batas o pantalón y camisa (a elección del trabajador.)
 - 1 par de calzado.
La renovación de las prendas será anualmente, excepto el calzado, anorak o prenda de abrigo que será hasta su deterioro.
Al personal contratado temporalmente se le hará entrega del vestuario que sea necesario para la época en la que estén contratados.
- 4) **Entrega:** Las prendas o efectos que componen el presente capítulo, se entregarán durante el primer trimestre de cada año.
Las prendas deberán de estar homologadas.
Las prendas o efectos que por su uso normal o accidente se deterioren antes del plazo previsto, serán repuestos por el Ayuntamiento lo antes posible, siendo requisito indispensable la entrega por parte del empleado público de la prenda deteriorada.
- 5) **Uso y conservación:** El personal con derecho a vestuario, tiene la obligación de conservarlo en las debidas condiciones de decoro y limpieza, así como de usarlo habitualmente para el desempeño de sus funciones.
- 6) **Gratuidad:** El Ayuntamiento entregará todas las prendas o efectos que componen el vestuario de los distintos servicios que a continuación se detallan de forma gratuita.
- 7) **Jubilación del empleado público:** En el caso de jubilación de cualquier empleado público, y según la fecha en que se produzca la misma, se estudiará por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, la entrega del vestuario necesario para el período que permanezca en situación de servicio activo en este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El Ayuntamiento podrá disponer la apertura del polideportivo los domingos por la tarde, en cuyo caso la tarea de apertura se realizará de forma rotatoria entre los trabajadores del mismo servicio.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Los acuerdos alcanzados en el presente convenio, tendrán efecto a partir del 01 de enero de 2017, no aplicándose efecto retroactivo.

ANEXO .- TABLA SALARIAL

<u>PUESTO</u>	<u>GRUP/NIVEL</u>	<u>SUELDO</u>	<u>C.DESTINO</u>
ENCARGADO	C2/18	605,25	398,74
OFICIAL 2ª	PS/10	553,96	217,35
PEON	PS/9	553,96	206,01
LIMPIEZA	PS/10	553,96	217,35
AUX. ADVO.	C2/14	605,25	308,07
AUX. BIBLIOTECA	C2/14	605,25	308,07
TCO. EDUCACION INFANTIL	C1/14	727,23	308,07

Para que así conste, se firma en Baltanás, a 23 de diciembre de 2016.- La Alcaldesa.- Responsable Negociación CSI-F.- Delegada de Personal representante de CSI-F.