

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

2811

**CONVENIO COLECTIVO**

Visto el Texto del convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Binéfar, suscrito entre los representantes de la Empresa y de sus trabajadores, éstos afiliados a la central sindical de CC.OO., a regir del 01-01-2004 al 31-12-2005, de conformidad con el artículo 90. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Acuerdo Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

**ACUERDA**

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio con código de convenio 2200492, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la empresa se halla incluida en el ámbito subjetivo del art. 21 de la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 y las que se publiquen para años posteriores.

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

Huesca, 3 de mayo de 2004.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Francisco Jordán de Urrés Senante

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BINÉFAR.  
CAPÍTULO I.**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio regula las condiciones económicas, laborales y sociales en todos los centros, servicios y lugares de trabajo dependientes del Ayuntamiento de Binéfar, considerándose como tales los existentes en el momento de adopción de este convenio y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

**ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.**

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Binéfar, entendiéndose por tal los trabajadores/as, fijos/as y temporales, cuya relación esté sometida a normas de Derecho Laboral, considerándose a tal efecto al Ayuntamiento como única unidad de trabajo.

También será de aplicación el presente convenio, en su caso, al personal dependiente de los Patronatos y Fundaciones Municipales del Ayuntamiento de Binéfar, o de cualquier otro Organismo Autónomo dependiente del mismo.

**ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación oficial, extendiéndose su duración desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2005.

**ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

Hasta que se apruebe un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, éste se entenderá prorrogado y en vigor en todo su contenido, salvo en lo que pueda afectar al capítulo de retribuciones, cuyos importes, se incrementarán conforme a lo que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

**ARTÍCULO 5º.- PUBLICIDAD.**

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

**ARTÍCULO 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativas como salariales, constituyen un todo orgánico de carácter unitario e indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad.

Si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que afectara a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos. En este caso será la Comisión Paritaria la que estime que la nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo y la conveniencia o no de reiniciar la negociación de un nuevo convenio.

**ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales-regionales, o cualquier otra causa quedando, no obstante subordinadas, previo estudio de la Comisión Paritaria, a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

No obstante, en cuanto a las condiciones retributivas se atenderá a las condiciones pactadas por ambas partes, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes que sean de aplicación.

**ARTÍCULO 8º.- MESA DE NEGOCIACIÓN Y COMISIÓN PARITARIA.**

La Comisión Paritaria es un órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia de la aplicación del presente convenio.

Estará formada, de una parte por dos delegados de Personal, y de otra, por dos Concejales que designe el Ayuntamiento de Binéfar. En ningún caso el número de representantes de una parte deberá ser superior a la otra, pudiendo asistir a la reunión asesores respectivos con voz pero sin voto, a petición de parte interesada.

Cada una de las partes podrá nombrar un suplente, que podrá sustituir de forma indistinta a los dos titulares, debiendo reunir las mismas condiciones que los titulares, pudiendo variarse la persona designada suplente siempre que así se estime conveniente por cada una de las partes a las que corresponda su designación.

Esta Comisión estará presidida por el Concejal Delegado de Personal del Ayuntamiento y actuará de Secretario el de la Corporación o persona en quien delegue.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación auténtica del Convenio Colectivo.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, en asuntos derivados del Convenio.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, -para lo cual éstas pondrán en su conocimiento, cuántas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

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

La Comisión se reunirá siempre que sea necesario a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

Las sesiones de la Comisión no podrán celebrarse sin la presencia de todos sus miembros, titulares o suplentes, siendo, así mismo, necesaria la asistencia del Secretario de la Comisión.

**CAPÍTULO II.**

**JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.**

**ARTÍCULO 9º.- JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral máxima para todo el Ayuntamiento de Binéfar será de 1.591 horas anuales, a razón de 37 horas semanales, realizadas de lunes a viernes, con carácter general, y siendo el horario preferente de 8 a 15:00 horas.

Las horas restantes de jornada ordinaria se realizarán de forma flexible de acuerdo con los criterios establecidos en cada departamento, teniendo en cuenta especialmente la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.

Entre jornada y jornada laboral deberá transcurrir un tiempo mínimo de 12 horas. El principio y final de la jornada deberá realizarse en el puesto de trabajo.

En aquellos centros en los que por razones de servicio no pueda realizarse jornada continua, se articulará la correspondiente negociación, con los representantes de los trabajadores/as, previa a la implantación definitiva, al mismo tiempo que ésta no podrá partirse en más de dos períodos.

El descanso semanal se disfrutará preferentemente en sábado y domingo y como mínimo de 48 horas.

**ARTÍCULO 10º.- EXCESOS DE JORNADA, HORARIOS ESPECIALES.**

Dada la diversidad de servicios existentes y teniendo en cuenta la potestad organizativa de la corporación se reestructurarán, previo conocimiento e información a los Delegados de personal, los horarios y turnos de trabajo del personal adscrito a los diferentes servicios, acomodándose en lo posible al artículo anterior.

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

Los trabajadores/as que realicen la jornada continua disfrutarán de una pausa en la jornada de trabajo, por un período de treinta minutos computables como de trabajo efectivo. Cada Jefatura distribuirá este período de descanso atendiendo a las necesidades del servicio y teniendo en cuenta que no podrá estar ausente más del 50% del personal adscrito a la misma, comprometiéndose cada Jefatura a vigilar el estricto cumplimiento de esta cláusula.

**11º.- CALENDARIO LABORAL.**

En el mes de diciembre se acordará el calendario laboral para el año siguiente, de acuerdo con las normas establecidas por la Administración central, Diputación General de Aragón y fiestas locales. Dicho calendario deberá ser acordado en el citado mes entre el Ayuntamiento de Binéfar y los representantes de los trabajadores.

Serán días inhábiles el 24 y 31 de diciembre, asimismo serán días inhábiles los declarados como fiesta local.

Se considera la posibilidad de disfrute de días festivos con carácter recuperable los días que en el municipio estén programados como Fiesta Mayor, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, de común acuerdo con la Comisión Paritaria.

Anualmente se elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo.

A efectos de lo indicado en distintos artículos de este convenio, deberá entenderse por día hábil o laboral, aquél que al trabajador/a le corresponde trabajar de acuerdo con su calendario laboral, régimen de turnos, cuadrante, etc... que previamente tenga establecido de acuerdo con el convenio o legislación vigente. Por lo que, de común acuerdo entre el Ayuntamiento y los trabajadores, cuando un festivo coincida en día inhábil para el trabajador se compensará como festivo otro día hábil.

#### ARTÍCULO 12º.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de un mes natural o veintidós días hábiles. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio, añadiéndose un día hábil más al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un total de 26 días hábiles por año natural.

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

A los efectos previstos en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

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

- El disfrute de vacaciones se realizará prioritariamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

- El plan anual de vacaciones se elaborará antes del 1 de abril de cada año.

- Se procurará que la distribución de los turnos se efectúe de común acuerdo entre el personal de cada unidad de trabajo. De no llegarse a un acuerdo, se hará por sorteo determinando de este modo un sistema rotativo para años sucesivos en cada unidad.

- Las vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada o dividida hasta en tres periodos, siendo el período mínimo de una semana natural o 5 días hábiles.

- Nunca excederá el número de personas que disfrute de vacaciones del 50 % de la sección que corresponda.

- La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, en el supuesto de que por su dilatado período coincida con éstas, el trabajador no precisa solicitar el cambio vacacional, es decir, el Ayuntamiento garantiza el disfrute de las mismas aun cuando se hallen aprobadas en el plan de vacaciones anuales.

#### ARTÍCULO 13º.- LICENCIAS Y PERMISOS.

A lo largo del año, los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar de ocho días de permiso por asuntos particulares, distribuidos a su conveniencia siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador/a comunicará, por escrito, y con 48 horas de antelación, salvo en casos de urgencia justificada, su solicitud al Jefe de Personal, quien será el que la autorice. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso al período de vacaciones anuales. Dichos días se podrán disfrutar en media jornada o jornada entera.

A partir del 10 de diciembre de cada año y hasta el 15 de enero podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo perdiendo el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido disfrutados antes.

Igualmente se justificará, por escrito, la denegación con una antelación mínima de 24 horas, y siempre que la solicitud se haya formulado con la antelación suficiente de 48 horas. Interviniendo en caso de discrepancia entre el trabajador y la Corporación la Comisión Paritaria.

En el caso de que el trabajador/a no reciba dicha denegación, con esta anterioridad, se considerará silencio afirmativo.

#### Permisos retribuidos:

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

a) Dos días por fallecimiento de cónyuge o persona que conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, cuñados y parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, ampliándose este permiso a los familiares que convivan y/o dependan del trabajador. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, susceptibles de ser ampliados hasta un máximo de siete días, en relación tanto a la distancia como a las circunstancias personales que deberán ser justificadas de forma fehaciente al Sr. Concejal Delegado de Personal.

b) Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona que conviva maritalmente, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, cuñados y parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, ampliándose este permiso a los familiares que convivan y/o dependan del trabajador. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, susceptibles de ampliación hasta siete días, previa justificación al Sr. Concejal Delegado de Personal.

c) Cuatro días por nacimiento o adopción de hijos.

d) Dos días por divorcio, separación legal o nulidad.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, hermanos, cuñados y parientes de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración

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

h) Durante los días de su celebración, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales.

i) Durante los días que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador/a municipal a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc...

j) Para la realización de funciones y actividades sindicales previstos en la normativa vigente.

k) Por asuntos ineludibles, hasta un máximo de tres días al año, entendiéndose por tales aquellos que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, ni puedan disfrutarse con cargo a cualquiera de los apartados que recoge este artículo y no se basen en una causa de carácter personal o particular, razonándose la necesidad y solicitándolo directamente al Sr. Concejal Delegado de Personal, con una antelación de cinco días hábiles al disfrute de los mismos.

l) Por el tiempo necesario para la asistencia a juicios fuera de la plaza derivada de su función; le constará como trabajado y se abonarán las dietas correspondientes a su desplazamiento.

m) El tiempo necesario para la asistencia a clases de preparación al parto en el caso de trabajadoras gestantes.

n) Por visita médica del trabajador y/o acompañamiento del cónyuge o persona que conviva maritalmente, hijos o padres, que convivan y/o dependan, durante el tiempo necesario, el cual deberá ser justificado al Sr. Jefe de Personal, debiendo aportarse el justificante del servicio sanitario recibido.

#### Disminución de Jornada:

Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de un tercio o un medio o de su jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

Asimismo, tendrá derecho a disminución de jornada el trabajador municipal que tenga a su cuidado a persona o personas de edad avanzada y no válidos para las actividades de la vida diaria y previo informe facultativo y/o Servicios Sociales correspondientes. La disminución será de un tercio o un medio de su jornada, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

La reducción de jornada podrá ser solicitada y obtenida, de manera temporal, por aquellos trabajadores/as que la precisen para procesos de recuperación por razón de enfermedad de familiares que convivan con ellos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de común acuerdo con la Comisión Paritaria.

#### Licencias retribuidas

Licencia por matrimonio o por unión de hecho debidamente registrada: 15 días naturales de duración, que podrán disfrutarse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse a las vacaciones anuales reglamentarias.

En ningún caso serán acumulables el disfrute de la licencia por unión de hecho y el disfrute de licencia por matrimonio.

#### A. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia:

En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, que podrán disfrutar a su conveniencia antes o después del parto, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Podrá hacer uso del mismo el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

El Ayuntamiento facilitará a la trabajadora gestante, dentro de su mismo servicio, el 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.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer a petición propia podrá disfrutar de este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

El disfrute a tiempo parcial del permiso por parto o adopción previsto en este apartado, se regirá por lo dispuesto en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero.

#### B. Licencia por adopción:

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

C. Licencia sin sueldo: Se concederá, automáticamente, por el Jefe de Personal.

La duración máxima de esta licencia será de tres meses cada dos años. Al personal contratado o interino no le será de aplicación la licencia sin sueldo, dado el carácter de la relación contractual.

#### D. Licencia para cursos profesionales:

Podrá concederse licencia para realizar estudios o cursos en materia directamente relacionada con las funciones del puesto de trabajo del trabajador que la solicite, previa solicitud presentada en el registro general con un mínimo de veinte días de antelación. En caso de concederse esta licencia el trabajador/a municipal tendrá derecho a percibir toda su remuneración y el 85 % de las dietas previstas en este convenio, así como el 85 % del importe de los derechos de inscripción o matrícula. Esta licencia, previa petición del personal municipal será concedida por el Jefe de Personal. En la materia a que hace referencia el presente capítulo y en lo no previsto expresamente en él, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El tiempo empleado por el trabajador en la realización de estos estudios o cursos no será objeto de retribución o compensación de ningún tipo en la parte que exceda de la jornada de trabajo.

#### ARTÍCULO 14º.- EXCEDENCIAS.

**EXCEDENCIA VOLUNTARIA:** La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores/as con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Binéfar. La duración de la situación no podrá ser inferior a dos años, sin que se establezca plazo máximo de duración, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

**EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS:** Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:** También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares se regirá por las mismas condiciones previstas para la excedencia para el cuidado de hijos.

### CAPÍTULO III

ACCESO, PROMOCIÓN, FORMACIÓN DEL PERSONAL Y TRASLADOS.

#### ARTÍCULO 15º.- PROCEDIMIENTO.

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, el Ayuntamiento, una vez confeccionado el organigrama del que se deriva la estructura orgánica del mismo, procederá a la provisión de las vacantes existentes que se integrarán en la Oferta Pública de Empleo, por riguroso orden, con arreglo a lo estipulado en la normativa básica estatal.

**Bolsa de empleo:** En aquellas plazas en las que se produce un mayor número de contrataciones temporales durante el año, a fin de agilizar las contrataciones, se establecerán Bolsas de Trabajo, que regirán hasta la resolución y publicación de los candidatos relacionados en una nueva bolsa de trabajo, sin perjuicio de que continúen teniendo vigencia aquellas bolsas de trabajo ya creadas y aprobadas por el Ayuntamiento en el momento de la entrada en vigor de este Convenio.

No obstante, la finalización de aquellos contratos de interinidad que sustituyen a titulares con derecho a reserva de puesto de trabajo, vendrá condicionada a la fecha de reincorporación del mismo.

La selección de los candidatos a los puestos a cubrir por los sistemas señalados anteriormente se efectuará por concurso de méritos o por concurso-oposición. En este último caso la oposición consistirá en la realización de una prueba práctica sobre aspectos propios de la actividad a realizar de las plazas que se convoquen.

En los casos de extrema urgencia, en los que no sea posible seguir el sistema señalado, se efectuará la contratación tras la correspondiente oferta genérica remitida al I.N.A.E.M., dando inmediata cuenta a los representantes del personal laboral.

Las bolsas de trabajo se regirán por las siguientes normas:

1.- Los aspirantes a los que se les oferten contratos temporales o interinos deberán manifestar su opción a la mayor brevedad, estableciéndose un plazo que finalizará a las 10 horas del día siguiente a ser requerido.

2.- Cuando sea un familiar o persona distinta al aspirante el que conteste al requerimiento telefónico, se entenderá responsable de notificar al aspirante la indicada oferta, quien deberá contestar en el mismo plazo que el establecido en el párrafo anterior.

3.- Cuando un aspirante figure contratado interinamente para sustituir a un titular con reserva de puesto de trabajo, y cumplido el objeto del contrato se produzca una nueva causa de sustitución del mismo titular sin interrupción en el tiempo, se podrá contratar interinamente a la misma persona de la Bolsa para el nuevo objeto, sin recurrir al primer sistema establecido en el primer párrafo de esta Base.

4.- Cuando un aspirante renuncie a la oferta de un contrato temporal en esta Corporación, se le penalizará con 6 meses de exclusión, salvo en los siguientes supuestos:

a) Encontrarse prestando servicios en otra Entidad, ya sea Administración Pública o empresa privada.

En este sentido, deberá aportar el justificante del anterior extremo en el plazo de 5 días laborales a contar desde la comunicación de la oferta de trabajo.

b) Encontrarse en situación de enfermedad que impida el desempeño del puesto de trabajo, debiendo justificarse tal extremo mediante informe médico en el plazo de cinco días laborales.

c) Haber aceptado otra oferta, como mejora de empleo, en otra Administración Pública o empresa privada, debiendo acreditarse con los mismos criterios que se establecen en el apartado a), entendiéndose que el plazo de presentación del justificante empieza a contar desde el inicio de la nueva relación laboral.

En los tres supuestos a), b) y c), el incumplimiento de los plazos implica la aplicación del sistema de penalizaciones.

5.- En el supuesto de que un contratado temporal al amparo de estas bases, interrumpa voluntariamente su contrato en esta Corporación, será penalizado con 6 meses de exclusión de la bolsa, salvo el supuesto de iniciar otra relación laboral. Dicha circunstancia deberá justificarse en los plazos establecidos en el apartado c) del punto anterior.

Podrán estudiarse otros casos de fuerza mayor debidamente acreditada en los que no surta efecto el sistema de penalizaciones.

Acceso a personas con discapacidad: La Corporación reservará en la Oferta de Empleo Público el número porcentual para los trabajadores/as con discapacidad de conformidad con la legislación vigente.

Se reservará en la plantilla de personal, con carácter preferencial, una plaza ocupacional, destinada a personal discapacitado físico o psíquico, previa acreditación mediante reconocimiento de minusvalía. A tal fin, se hará constar en la Oferta de Empleo el número, denominación y características de la plaza de que se trate.

#### ARTÍCULO 16º.- PROMOCIÓN INTERNA.

Fomento de la promoción interna.

El Ayuntamiento facilitará la promoción interna consistente en el ascenso desde Grupo o Categoría inferior a uno inmediatamente superior.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal que, llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo para ello.

El personal perteneciente a los grupos E y D podrán acceder a través de la promoción interna a los grupos D y C respectivamente del área de actividad o funcional correspondiente sin necesidad de titulación necesaria, pero con una antigüedad de diez años, o de cinco y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Dichas pruebas, en las que deberán respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de nuevo ingreso cuando, por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el órgano competente.

Los Trabajadores que accedan a otros Grupos o Categorías por el sistema de promoción interna tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

#### ARTÍCULO 17º.- TRASLADOS.

El personal del Ayuntamiento de Binéfar podrá ser trasladado para desempeñar los trabajos propios de su categoría profesional a cualquiera de los Servicios Municipales existentes o que se creen, ya sea por necesidades del servicio o petición del interesado, siempre con propuesta previa de la Comisión Paritaria.

Traslados por necesidad del servicio: Se podrá trasladar al personal afectado por el presente convenio por necesidades del Servicio, en cuanto existan causas que lo justifiquen. En tales traslados se observará el siguiente orden de prelación en cuanto a permanencia en los puestos. En todo caso se conservarán las remuneraciones que se percibía anteriores al traslado por necesidades del Servicio, si las retribuciones del nuevo puesto fueran inferiores. No obstante, se percibirá el complemento específico correspondiente al nuevo puesto de trabajo que desempeñe el trabajador que haya sido trasladado.

Traslados a petición del interesado: Se podrá solicitar por el personal municipal traslado a aquellos puestos de trabajo que hubiesen quedado vacantes en el concurso de provisión o vacantes no cubiertas, siempre que se tengan los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo; en estos casos, el trabajador/a afectado pasará a percibir las retribuciones correspondientes al puesto que va a desempeñar, conservando, en todo caso, el nivel del complemento de destino, si éste fuera superior y hubiere consolidado el grado personal.

Traslado por enfermedad: Previo informe facultativo, se podrá realizar traslado del personal municipal, que por cualquier motivo de enfermedad o accidente no esté en condiciones de realizar su trabajo habitual, destinándose a un puesto de trabajo acorde con sus facultades físicas o psíquicas. Corresponderá la propuesta definitiva a la Comisión Paritaria, previo informe mencionado anteriormente, teniendo derecho el trabajador/a a mantener en el nuevo puesto de trabajo, un total retribuido igual al que poseía en el puesto de procedencia. No obstante, se percibirá el complemento específico correspondiente al nuevo puesto de trabajo que desempeñe el trabajador que haya sido trasladado.

En el caso de personal que hubiera tenido reconocimiento del derecho a percibo de pensión por incapacidad permanente total para el ejercicio de la profesión habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a un trabajo adecuado a sus condiciones, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad, percibiendo las retribuciones del nuevo puesto asignado.

Traslado por disminución de la capacidad profesional: El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, apreciadas por la Comisión Paritaria, se estudiará la posibilidad de destinarlo a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma retributiva, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad. El Ayuntamiento y el trabajador afectado, se comprometen a facilitar y recibir la formación necesaria para su adecuación al nuevo puesto de trabajo.

#### ARTÍCULO 18º.- FORMACIÓN.

Los trabajadores municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados por las Administraciones central, periférica, autonómica y local.

Los trabajadores municipales que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

El Ayuntamiento directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores municipales a las modificaciones técnicas operadas de los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador/a municipal en un supuesto de transformación o modificación funcional, dando publicidad de los mismos a través del tablón de anuncios del Ayuntamiento.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo, siempre que el tiempo de asistencia se encuentre dentro de la jornada laboral y haya sido solicitado por el interesado.

### CAPÍTULO IV

#### ARTÍCULO 19º.- DERECHOS Y DEBERES.

Los trabajadores municipales se someten en esta materia a los dispuesto en: Estatuto de Trabajadores.

Ley 7/85, de 2 de abril, Ley de Régimen Local.

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. Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón

Y demás disposiciones que desarrollan la citada legislación y que sean aplicables en la materia.

### CAPÍTULO V

#### RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 20º.- RETRIBUCIONES.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Al objeto de establecer una equiparación en cuanto al Régimen retributivo del Personal laboral y del personal funcionario del Ayuntamiento de Binéfar, los componentes de las retribuciones son los mismos en ambos estamentos.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio están constituidas por:

- a. Retribuciones básicas
- b. Retribuciones complementarias

Son retribuciones básicas:

- El sueldo (o salario base).

- Los trienios

- Las pagas extraordinarias

Son retribuciones complementarias:

- El complemento de destino

- El complemento específico

- El complemento de productividad

- Las gratificaciones

#### ARTÍCULO 21º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

- El sueldo (o salario base) que corresponde al índice de proporcionalidad asignado en la L.P.G.E. para el año correspondiente a cada uno de los Grupos (A, B, C, D, E) en el que se clasifican los funcionarios/as al servicio de las Administraciones Públicas.

Se establecen cinco grupos, a los que se adscribirán las diferentes categorías laborales, que a continuación se indican:

GRUPO A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

GRUPO B: Título de Ingeniero técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto técnico, Formación profesional de tercer grado o equivalente.

GRUPO C: Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

GRUPO D: Título de Graduado escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

GRUPO E: Certificado de escolaridad.

Los grupos determinan, además, el importe de los conceptos retribuidos, sueldo y trienios, establecidos anualmente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

-Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en la clase o categoría. En el caso de que un trabajador preste sus servicios sucesivamente en diferentes grupos o categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores. Cuando el trabajador cambie de adscripción a un grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo. En el supuesto de que un trabajador haya ejercido sus funciones anteriores en categorías inferiores, se le computará la totalidad de sus trienios como servicios prestados en la actual categoría o grupo.

-Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad de sueldo, porcentaje del complemento de destino establecido legalmente y trienios, devengándose los días 1 de junio y 1 de Diciembre.

**ARTÍCULO 22º.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.**

-El complemento de destino correspondiente al nivel de puesto que desempeñe el trabajador. La cuantía será la que se fije en la L.P.G.E. para el año correspondiente.

La asignación de niveles deberá hacerse de tal forma que, en todo caso, el nivel del complemento de destino de un puesto de trabajo sea superior al que corresponda a cualquier otro subordinado al mismo. Corresponde al Pleno determinar el nivel correspondiente a cada puesto de trabajo dentro de los límites mínimo y máximo que correspondan a cada Grupo (A, B, C, D, E).

Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada cuerpo o Escala, de acuerdo con el grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:

Cuerpos o Escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
GRUPO A	22	30
GRUPO B	18	26
GRUPO C	16	22
GRUPO D	14	18
GRUPO E	12	14

Toda trabajador poseerá un grado personal que corresponderá a alguno de los niveles en que se clasifican los puestos de trabajo. El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción.

-El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Corresponde al Pleno de la Corporación una vez efectuada la valoración señalar la cuantía de este complemento.

El establecimiento o modificación del Complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas anteriormente. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

-El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el trabajador/a desempeñe su trabajo. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a este complemento y corresponde al Alcalde la asignación individual.

-Retribuciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de las gratificaciones y corresponde al Alcalde la asignación individual.

-Asistencia a reuniones, 24,04 Euros.

-Trabajo noches 24 y 31 diciembre, 46,23 euros por noche y persona.

Estas cuantías se actualizarán anualmente con el I.P.C.

Las retribuciones en cuanto a festividad, nocturnidad, turnicidad, toxicidad y conducción de vehículos municipales están reconocidas en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Se podrán percibir indemnizaciones por razón de servicio, que comprende diversos conceptos como son: las dietas, los gastos de viaje, las asistencias y la residencia eventual, teniendo cada una de ellas una regulación específica. Su naturaleza no es retributiva sino indemnizatoria por los gastos incurridos en el desempeño del servicio fuera del término municipal del centro de trabajo.

**ARTÍCULO 23º.- ADSCRIPCIONES A OTROS PUESTOS DE TRABAJO.**

En los casos de necesidades del servicio, los trabajadores podrán realizar funciones de superior categoría sin que las adscripciones generen derecho a reclasificación profesional, siendo las retribuciones equivalentes a la diferencia con las retribuciones que correspondan a esa categoría durante el periodo que los realice, siendo también aplicable a los complementos que conlleve el puesto que se sustituye, aunque sea de igual categoría.

**ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAS.**

La prestación de horas extraordinarias será de carácter voluntario.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión total de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

En ningún caso se podrán realizar más de 80 horas al año por trabajador.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. La realización de estas horas extraordinarias tendrá carácter obligatorio.

En caso de realización de horas extraordinarias, éstas serán compensadas a 1,40 si las horas no fueran festivas y a 1,75 si lo fueran, considerándose las horas realizadas en sábado como festivas para todos los grupos.

Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno, seguirán el mismo régimen que las festivas.

En todo caso las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso. A petición del trabajador, el Ayuntamiento podrá admitir la compensación económica de las horas extraordinarias.

**ARTÍCULO 25º.- BAJAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

El trabajador en situación de baja por incapacidad laboral transitoria continuará percibiendo el total de su haberes reales, durante el período máximo de I.T.

Todo el tiempo que dure la situación de Incapacidad laboral transitoria será considerado como días de trabajo efectivo.

**ARTÍCULO 26º.- INCREMENTO SALARIAL ANUAL Y REVISIÓN SALARIAL.**

El incremento salarial anual será el previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado.

**ARTÍCULO 27º.- COMISIÓN DE SERVICIO, DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.**

A los efectos de este convenio, se entenderá por comisión de servicio la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar el trabajador/a comprendido en su ámbito de aplicación fuera del término municipal de Binéfar.

Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse al trabajador/a para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una comisión de servicios.

Para 2004 la cuantía a percibir será la que se acredite previa presentación del oportuno justificante o responsabilización del gasto hasta los siguientes límites:

POR ALOJAMIENTO	POR MANUTENCIÓN	DIETA ENTERA
58,90 •	9 • +18,33 • +18,33 • desayuno., comida y cena	95,56 •

Para años posteriores, en caso de prórroga del convenio, se incrementarán estas cantidades de conformidad con el I.P.C.

Por uso de vehículo particular, se compensará de acuerdo con la normativa vigente de aplicación, o billete de tren, previa justificación.

En caso de asistencia a cursos de formación, si la asistencia ha sido solicitada por el trabajador municipal, tendrá derecho a percibir toda su remuneración y el 85 % del importe de las dietas previstas en este convenio, así como el 85 % del importe de los derechos de inscripción o matrícula.

En caso de que la asistencia a los cursos de formación haya sido ordenada por el Ayuntamiento, el trabajador tendrá derecho a percibir toda su remuneración y el 100 % del importe de las dietas previstas en este convenio, así como el 100 % del importe de los derechos de inscripción o matrícula.

**ARTÍCULO 28º.- ANTICIPOS.**

El personal municipal podrá solicitar en concepto de anticipo, hasta tres mensualidades brutas, siendo reintegrada la cantidad solicitada en el plazo máximo de diez mensualidades, sin interés, en el caso de haber sido una la solicitada, y en catorce si estás hubieran sido dos y en dieciséis si han sido tres. Se concederán por riguroso orden de petición. No se concederá un nuevo anticipo hasta que no haya sido amortizado el anterior.

**CAPÍTULO VI.****ACCIÓN SOCIAL****ARTÍCULO 29º.- JUBILACIÓN POR EDAD.**

Los trabajadores tendrán derecho a jubilarse por edad cuando reúnan las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que regulan este derecho.

**ARTÍCULO 30º.- JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Como fomento de la jubilación, el Ayuntamiento de Binéfar abonará a los trabajadores que con diez años de antigüedad en la Corporación, que opten por ella, las cuantías que a continuación se indican:

A los 62 años: Ocho mensualidades de salario íntegro.

A los 61 años: Diez mensualidades de salario íntegro.

A los 60 años: Doce mensualidades de salario íntegro.

**ARTÍCULO 31º.- PREMIO POR ANTIGÜEDAD.**

Se establece un premio de antigüedad en el Ayuntamiento, consistente en el disfrute de unos días de permiso retribuido, conforme a los siguiente:

Cumplidos 25 años de servicio en el Ayuntamiento, el trabajador municipal podrá optar por disfrutar de 20 días naturales de permiso, o bien reservar este derecho para años posteriores, teniendo en cuenta que cada año que pase sumará un día más de permiso a los 20 antes mencionados. Cuando el trabajador/a municipal haya disfrutado el mencionado permiso al cumplir 25 años de servicio, o con posterioridad, el resto se le acumulará y llegado el momento de la jubilación tendrá derecho a disfrutar de tantos días de permiso como años hayan transcurrido desde que disfrutó el primero. No será acumulable en ningún caso a las vacaciones anuales reglamentarias.

En ningún caso el premio por antigüedad excederá de 30 días naturales.

**ARTÍCULO 32º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.**

El Ayuntamiento de Binéfar garantizará con un seguro de vida y accidentes, que cubrirá los riesgos por las cuantías siguientes.

- Fallecimiento por cualquier causa: 24.000 euros
- Incapacidad absoluta: 24.000 euros

**ARTÍCULO 33º.- SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.**

El Ayuntamiento garantiza con un seguro de responsabilidades por el funcionamiento de sus servicios públicos o de la actuación en el ejercicio de sus campos, de sus trabajadores en los términos establecidos en la legislación general sobre Responsabilidad Administrativa, y garantiza la asistencia jurídica a los que lo soliciten y la precisen por razones de conflicto derivados de la prestación del servicio a los ciudadanos.

El Ayuntamiento dispensará a todo su personal el asesoramiento y, en su caso, la defensa legal y protección por los derechos acaecidos con motivo de su actuación al servicio del Ayuntamiento, con el planteamiento individualizado que cada caso requiera.

**ARTÍCULO 34º.- FONDO DE ACCIÓN SOCIAL.**

Durante la vigencia de este convenio y a fin de mejorar el bienestar social de los trabajadores municipales, se destinará el 0,8% de la masa salarial del personal laboral a financiar acciones y programas de carácter social. Este Fondo de Acción Social se destinará indistintamente para todos los empleados del Ayuntamiento de Binéfar, conforme al Reglamento que para la aplicación de dicho Fondo se apruebe por el pleno del Ayuntamiento, debiendo existir siempre propuesta de la Comisión Paritaria con carácter previo a la resolución de la convocatoria de distribución del Fondo Social que se efectúe cada año.

#### **CAPÍTULO VII.**

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**ARTÍCULO 35º.- NORMATIVA APLICABLE.**

Será en todo momento de aplicación lo dispuesto por la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa de desarrollo y aquellas otras disposiciones vigentes que sean de aplicación en esta materia para todo el personal del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 36º.- COMISIÓN DE SALUD LABORAL.**

- Considerando que los trabajadores municipales tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Corporación tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, ambas partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Ayuntamiento.

- Para la prevención y participación de los trabajadores en materia de prevención se constituirá la Comisión de Salud Laboral, integrada de una parte por dos miembros de los delegados de personal y por otra, por dos miembros designados por la Corporación.

- Serán funciones de esta Comisión entre otras:

- Velar por el cumplimiento de los acuerdos y disposiciones legales en materia de salud laboral.
- Promover la difusión, divulgación y conocimiento de la Ley de Salud Laboral u otras disposiciones vigentes.
- Participar en la elaboración de mapas de riesgo en el ámbito laboral
- Definir los riesgos más significativos por su gravedad y su frecuencia.
- Poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención frente a los mismos.

- Mejorar el medio ambiente del trabajo.

- Establecer períodos y seguimiento de las revisiones médicas.

- En general, fomentar las propuestas que se consideren oportunas en materia de salud laboral.

- Serán vinculantes para todos los empleados y para la Corporación los informes, dictámenes y resoluciones emitidos por el I.N.S.H.T.

**ARTÍCULO 37º.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

**Derecho de formación:** El personal afectado por el presente convenio tiene derecho a recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva, de conformidad con los dispuesto en el art. 19 de la LPRL. El C.S.L. tendrá capacidad para promover actividades formativas en materia de seguridad y salud.

**Derecho de Información:** Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de los resultados de las valoraciones y controles del medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigencia de su estado de salud en relación a los riesgos a los que puedan encontrarse expuestos.

**Derecho a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave o inminente:** Los trabajadores tendrán derecho asimismo, a paralizar su actividad en caso de que, a su juicio, existiese un riesgo grave o inminente para la salud del trabajador/a del que éste hubiese informado a su superior jerárquico y, a pesar de ello, no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas. Se exceptúan de esta obligación de información previa los casos en los que el trabajador/a no pudiera ponerse en contacto de forma inmediata con su superior jerárquico. Esta actuación no constituirá incumplimiento laboral, a menos que el trabajador/a hubiese actuado de mala fe o cometido negligencia grave.

**ARTÍCULO 38º.- REVISIONES MÉDICAS.**

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico en horario de trabajo a todos los empleados de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento.

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

**ARTÍCULO 39º.- TRABAJO EN PANTALLAS.**

El Ayuntamiento se compromete a cumplir la Directiva de la C.E.E. dictada a este respecto. Asimismo, el personal afectado tendrá derecho a una revisión oftalmológica complementaria a la revisión médica general.

**ARTÍCULO 40º.- VESTUARIO.**

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

El vestuario que proceda se entregará a los trabajadores antes del inicio de sus funciones, renovándose periódicamente según los plazos fijados para cada elemento.

Las características de la ropa y demás elementos, su cuantía, los plazos de entrega y su distribución, así como cualquier otra actuación en esta materia, se ajustará a lo acordado por la Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

#### **CAPÍTULO VIII.**

**ARTÍCULO 41º.- DERECHOS SINDICALES**

Los delegados de personal son los representantes de los trabajadores, para la defensa de sus intereses laborales y profesionales, según dispone la Ley 11/85 de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

- Los delegados de personal tendrán competencias en todos los asuntos de personal de este Ayuntamiento y de forma específica tendrán derecho a:

- Recibir información previa sobre las siguientes cuestiones:
- Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto Ordinario y en contratación de personal.
- Ser informados de todas las posibles sanciones a imponer por faltas muy graves, graves y leves antes de la adopción de la resolución definitiva.
- Emitir informe en expedientes que se tramiten relativos al personal, quedando constancia en dicho expediente del informe emitido por el delegado.
- Nominar representantes en los tribunales de oposición con voz y voto.
- La Corporación facilitará el que todos los centros de trabajo cuenten con tablón de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en espacio visible, al objeto de facilitar la comunicación de los órganos de representación con sus representados. Tendrán asimismo autorización para utilizar los medios de reproducción gráfica del Ayuntamiento.

**ARTÍCULO 42º.- SECCIONES SINDICALES.**

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

Estas secciones estarán representadas por sus delegados, cuyo número, a falta de acuerdo específico al respecto se determinará de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los delegados de las secciones sindicales tendrán las mismas competencias y derechos que los indicados para los delegados de personal en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 43º.- DERECHO DE REUNIÓN.**

Están legitimados para convocar una reunión: las organizaciones sindicales, directamente o través del delegado sindical, los delegados de personal y cualesquiera trabajadores municipales del Ayuntamiento, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado o al 33% de la plantilla.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre la Corporación y quienes estén legitimados para convocar las reuniones.

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

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

**ARTÍCULO 44º.- LA MESA NEGOCIADORA.**

Todos los delegados de personal de la Mesa Negociadora, podrán disponer de hasta 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación pudiendo hacer acumulación de sus horas sindicales previa comunicación a la Mesa Negociadora.

No se incluirán en el computo de esas horas las que se realicen por intereses del Ayuntamiento en horas de trabajo, ni las referidas al proceso de negociación, Mesa Negociadora y Comisión Paritaria.

Con cargo a la reserva de 16 horas mensuales los delegados de personal de la Mesa, dispondrán de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral, para ausentarse de sus puestos de trabajo por motivos sindicales, todo ello previa comunicación al Jefe de la Unidad correspondiente, quedando obligada éste a la concesión del permiso automáticamente y debiéndose comunicar a través del correspondiente parte de ausencia a la Alcaldía o Concejal Delegado del Área.

**ARTÍCULO 45º.- GARANTÍAS PERSONALES.**

Los delegados de personal dispondrán de las siguientes garantías:

- Ser oídos en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante los dos años inmediatamente posteriores, sin perjuicio de la audiencia del interesado regulada en el procedimiento sancionador.

- Expresar individual y colegiadamente con libertad sus opiniones durante el período de su mandato en la esfera y materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el desarrollo del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social, sin más limitaciones que las previstas en la Leyes Civiles o Penales. Los delegados de personal podrán ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

- No ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o la sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

- Ningún delegado de personal podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Salvo las anteriores reseñadas, y las que vengan establecidas por la Ley, los delegados de personal no podrán tener ventajas por su condición de representantes durante el período de su mandato y en el transcurso del año siguiente de la terminación del mismo.

**CAPÍTULO IX****ARTÍCULO 46º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.****1. Faltas disciplinarias**

Las faltas cometidas por el personal en el ejercicio de sus funciones podrán ser muy graves, graves y leves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) El abandono de servicio.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.

f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidad.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la Ley.

l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Son faltas graves:

a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se de alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón de las funciones que se realicen, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

ñ) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la Administración.

o) La grave falta de consideración con los administrados.

p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos justificados de la jornada de trabajo.

Son faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

**ARTÍCULO 47º.- SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido (únicamente por faltas muy graves).

b) Suspensión de empleo y sueldo.

c) Apercibimiento.

Las sanciones de los apartados a) o b) podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Si la suspensión firme no excede del período en el que el trabajador permaneció en suspensión provisional, la sanción no comportará necesariamente pérdida del puesto de trabajo.

Las faltas leves solamente podrán ser corregidas con las sanciones que se señalan en el apartado c).

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves, sino en virtud de expediente instruido al efecto.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente al que se refiere el apartado anterior, salvo el trámite de audiencia al inculpado que deberá evacuarse en todo caso.

**ARTÍCULO 48º.- EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía.

2. Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la pérdida de la condición del empleado del inculpado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieren adoptado con respecto al inculpado.

3. El régimen de prescripción de infracciones y sanciones se regirá por lo establecido en la legislación vigente.

Varias firmas ilegibles.

**TABLA SALARIAL**

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO DESTINO</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECIFICO</b>	<b>BRUTO MENSUAL</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>
<b>GRUPO A</b>						
Arquitecto	28	1.048,64	791,20	979,20	2.819,04	35.925,76
<b>GRUPO B</b>						
Técnico Deportivo	20	890,00	417,93	436,09	1.744,02	22.708,24
Agente de Empleo y Desarrollo Local	20	890,00	417,93	481,95	1.789,88	23.258,56
Educador/a Escuela Infantil	20	890,00	417,93	414,60	1.722,53	22.450,36
Profesor/a Escuela de Música	20	890,00	417,93	250,43	1.558,36	20.480,32
Técnico Medio Coord. áreas Deportes, Cultura, Juventud y Educación	20	890,00	417,93	436,09	1.744,02	22.708,24
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO DESTINO</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECIFICO</b>	<b>BRUTO MENSUAL</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>
<b>GRUPO C</b>						
Administrativo de la Oficina de Turismo	18	663,43	375,23	275,40	1.314,06	17.095,58
Técnico Especialista Jardín de Infancia	18	663,43	375,23	374,85	1.413,51	18.288,98
<b>GRUPO D</b>						
Aux. Administrativo/a (Admón. General)	16	542,47	332,58	236,95	1.112,00	14.428,94
Conserje Colegio Público	16	542,47	332,58	207,65	1.082,70	14.077,34
Oficial. Brigada Municipal Obras y Servicios	16	542,47	332,58	207,65	1.082,70	14.077,34
Monitor/a de Tiempo Libre-Ludoteca	16	542,47	332,58	178,34	1.053,39	13.725,62
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEMENTO DESTINO</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECIFICO</b>	<b>BRUTO MENSUAL</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>
<b>GRUPO E</b>						
Ayudante de Servicios Limpiador/a	14	495,24	289,89	145,35	930,48	12.156,24
Ayudante de Servicios Vigilante Sierra	14	495,24	289,89	168,26	953,39	12.431,16
Ayudante de Servicios Conserje T. Artes	14	495,24	289,89	145,35	930,48	12.156,24
Ayudante de Servicios Brigada Municipal	14	495,24	289,89	160,65	945,78	12.339,84
Ayudante de Servicios Instalac. Deport.	14	495,24	289,89	168,26	953,39	12.431,16